

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

**“ИЖТИМОЙ СОҲАЛАР МЕНЕЖМЕНТИ”
кафедраси**

Курс иши мавзуси: **“Халқаро меҳнат бозори ва инсон ресурслари”**

ТОШКЕНТ – 2013

“ТАВСИЯ ЭТИЛГАН”

“Ижтимоий соҳалар менежменти”

кафедра мажлисида муҳокама қилинган ва тавсия этилган

Кафедра муdiri _____ М.И.Алимарданов

(кафедра мажлисининг _____ сонли баённомаси,

“ _____ ” _____ 2013 й.)

Тақризчилар:

1) Ғ.А.Сафаров – Тошкент молия институти доценти, иқтисод фанлари
номзоди

2) Исмаилова Н.С. - ТДИУ “ Ижтимоий соҳалар менежменти ” кафедраси
доценти

Бажарувчи:

Кобилов Шахзод

MUNDARIJA:

KIRISH	4
1. XALQARO MEHNAT BOZORI TUSHUNCHASI VA UNING SHAKLLANISHI.....	5
2. XALQARO MEHNAT BOZORINING ASOSIY TURLARI.....	12
3. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH.....	18
4. XALQARO MEHNAT BOZORINING RIVOJLANTIRISH KONSEPSIYASI.....	24
5. INSON RESURSI MOHIYATI.....	28
6. INSON RESURSI HAQIDA KONSEPSIYALAR.....	34
XULOSA.....	37
ADABIYOTLA.....	38



Kirish

Hayotimizda ro'y berayotgan tub o'zgarishlardan biri bozor iqtisodiyotining shakllanishidir. Respublikamizning bozor iqtisodiyotiga o'tishi eng avvalo iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashni taqozo etadi. Bu vazifalarni hal etish uchun mamlakatimiz o'zining boy tabiiy resurslaridan, mineral manbalaridan hamda fan-texnika va inson resurslaridan samarali foydalanishi zarur. Zero, jamiyatning eng oliy boyligi bo'lgan xalq abadiy qadriyatlarni, qudratli salohiyatni o'zida jamlagan. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo'lib xizmat qiladi. Inson salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bo'lib u mamlakatning islohotlar va tub o'zgarishlar yo'lida tinimsiz ilgarilab borishini ta'minlab beradi. Respublikada iqtisodiy islohotlarning hozirgi davrida ishlab chiqarish omillaridan oqilona foydalanish muammosiga e'tibor kuchaya bormoqda. Shunday omillar qatoriga insonda mujassamlashgan tuganmas qobiliyatlardan foydalanish sohasidagi ilmiy tadqiqot ishlari ahamiyatlidir. Mavzuning dolzarbligi ishlab chiqarishning dastlabki kurtagi bo'lgan firmada inson omlidan oqilona foydalanishning zarurligidan kelib chiqadi.

Inson omillaridan oqilona foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, u mehnatkashlar turmush darajasini oshirishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Jamiyatni harakatga keltirishning asosiy vositasi bo'lgan inson omili mohiyatini, iqtisodiy, ijtimoiy mazmuni, uning sifat o'zgarishlarini va undan oqilona foydalanish yo'llarini aniqlash katta iqtisodiy ahamiyat kasb etadi.

Aholining mehnatga to'la bandligini ta'minlash va tartibga solish, haqiqiy va yashirin ishsizlik miqdorini kamaytirish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni muvozanatga keltirish, ishchi kuchi sifatini oshirishga va unumli mehnat qilishiga erishish hozirgi davrning dolzarb vazifalaridan hisoblanadi va o'z yechimini kutib turibdi. Ayniqsa, jamiyatda inson omilidan samarali foydalanish muammolari bozor munosabatlarini shakllantirish davrida birmuncha

murakkablashdi va ularning yechimini topish iqtisodiyot fani oldida turgan eng muhim vazifalardan biri bo'lib hisoblanadi.

1. Xalqaro mehnat bozori tushunchasi va uning shakllanishi.

Bozor ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida etkazib beruvchi sotuvchilarni bir-biriga qo'shadigan institut yoki mexanizmdir. Xomashyo, materiallar, yoqilg'i, tayyor mahsulot, qimmatli qog'ozlar, pul (kredit) bozorlari bir-biridan farqlanadi. Ana shu bozorlarni tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari bor. Ularning namoyon bo'lishiga, asosan, bozor negizi — mazkur bozorda oldisotdi ob'ekti bo'ladigan tovar ta'sir etadi. Shunga ko'ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixona va kichik do'konchadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigacha bo'lishi mumkin.



Bozorlar orasida mehnat bozori alohida o'rin tutadi. Bozor iqtisodiyotining ajralmas va muhim tarkibiy qismi — **mehnat bozoridir**. Aynan mehnat bozori orqali g'oyat muhim milliy resurs bo'lgan mehnat mintaqalar, tarmoqlar, firmalar va kasblar bo'yicha taqsimlanadi. Shu bozorda uning bahosi ham belgilanadi.

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishini, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozorining asosiy unsurlari quyidagilardir:

- Ishchi kuchini taklif qilish.
- Ishchi kuchiga talab.
- Ishchi kuchiga talab va taklifning nisbati asosida uning bahosi (ish haqi) shakllanadi.

Mehnat bozori unda vujudga kelayotgan ishchi kuchi oqimlarini tartibga soladi. Bu oqimlar to'rtta asosiy yo'nalish bo'yicha yuzaga keladi:

Birinchisi — ish bilan bandlarning ishni yo'qotishi natijasida ishsizlar safiga o'tishi.

Ikkinchisi — ishsizlarni ishga joylashtirish va shu tariqa ularning ish bilan bandlar toifasiga o'tishi.

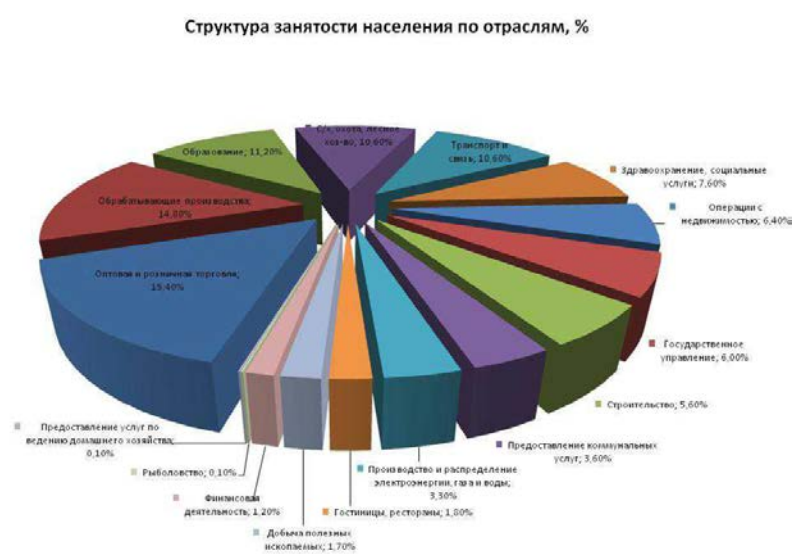
Uchinchisi — ish izlashni to'xtatish, ya'ni mehnat bozoridan chiqib ketish va iqtisodiy faol aholidan iqtisodiy nafaol aholiga o'tish.

To'rtinchisi — ilgari ishlamagan yoki hech qachon ish qidirmaganlarning ish qidirishi va ishga joylashishi, shu tariqa ularning iqtisodiy faol aholi toifasiga kirishishi.

Mehnat bozorida ishchi kuchi yollanma mehnat sifatida namoyon bo'ladi. Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning, shu jumladan menedjerlar va ma'murlarning ham aksariyat ko'pchiligini tashkil qiladi. Faoliyati mulk

shakllarining xilma-xilligi bilan belgilanadigan ish bilan bandlarning boshqa toifalari mulkdor tadbirkorlardan, o'z ishi bilan band xodimlardan, yordam beruvchi oila a'zolaridan iborat. Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sosiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi. Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan



bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va

tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar—ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar — ish kuchi egalari o'rtasidagi — birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Ishchi kuchining tovarligini, demak, mehnat bozorini ham

shakllantirishning ikkinchi muhim zamini ishchi kuchining egasi erkin tovar ishlab chiqaruvchi bo'lish imkoniyatidan mahrum bo'lishi kerak. Agar kishi bozorda o'zi mustaqil ishlab chiqargan va unda o'zining mehnati moddiylashgan tovarlarni sota olmasa, demak, u yashash uchun mablag' topish maqsadida o'z ishchi kuchini sotishi kerak bo'ladi.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan prinsipial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topgan nisbatga tadbiquan **«mehnat bozori kon'yunkturasi»** tushunchasi qo'llaniladi. Mehnat bozori kon'yunkturasining quyidagi uch turi bo'lishi mumkin:

1. Xodimlar taqchilligi, bunda bozor mehnat taklifi kamligini boshdan kechiradi.

2. Ishsizlik, bunda mehnat bozorida mehnat taklifi ortig'i bilan bo'ladi.

3. Muvozanat, bunda mehnatga talab mehnat taklifiga mos keladi.

Mehnat bozorining ishlashi ishchi kuchini mehnatni tatbiq etish sohalari, xalq xo'jaligi tarmoqlari, korxonalar, tashkilotlar, firmalar o'rtasida qayta taqsimlash erkinligining yuqori darajada bo'lishini nazarda tutadi. Bu eski ish joylarining qisqartirilishi va tugatilishi hamda yangi ish joylarining tashkil etilishi bilan birga bog'liq bo'lgan sarmoyaning erkin kirib kelishi natijasida ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishda o'zgarishlar sodir bo'ladi degan ma'noni anglatadi.

Mehnat bozorini haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi.

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi - mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yohud shartidir.

Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoitlar va omillar mavjudki, ularni biz quyida batafsilroq ko'rib chiqamiz.

Mehnat bozori (MB) shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo'lib, yollanma xodimlarni o'z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi. Bu yerda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur sub'ektlarni o'zaro almashuv munosabatiga kirishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste'molchilik yotadi. Ular ham o'z navbatida qayta takror ishlab chiqarishda aholi ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyojining ifodalanishi bo'ladi.



MBining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklar iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtai nazaridan o'zaro bog'langan hamda bir-birlariga qaram bo'lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish MBining

shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi - taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sishi.

Mehnat bozori kon'yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat ko'rsatkichlari oshishi yetakchi o'rin egallaydi.

Ish beruvchi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchining sotish, sotib olishning hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklif nisbati yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim rag'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xo'jaligi yerlarida va yetarlicha suv bilan ta'minlangan yashash joylarida ishchi kuchi ko'proq jamlanadi va ishchi joylari normal faoliyat ko'rsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bu esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi.

Shu bilan birga ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarda yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi yerlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvchi omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va

nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyasiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

Mehnat resurslari bilan kam ta'minlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga ko'maklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkchilikni rivojlantirish, to'lash qobiliyatiga ega bo'lmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi yerlarni o'zlashtirish ko'lamini qisqartirish, moddiy-

texnikaviy va moliyaviy resurslar ta'minotini

yaxshilash, intensiv

texnologiyani qo'llash,

mehnat unumdorligini

oshirish va hokazo.

Bundan tashqari, mazkur

hududlarda ishchi kuchi

taklifini oshiruvchi

omillar mavjud:

kadrlarning malakasi,



ma'lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o'sish sur'atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo'jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etishning ko'payishi, mehnatni qo'llash mintaqalarining yetishmasligi va boshqalar.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida ishchi kuchi taklifining shakllanishi holatiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo'lgan mablag'lar jamg'armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo'rlar va bolalik ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbiy tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zaruriyati bo'lgan shaxslarni mablag'lar bilan ta'minlovchi

davlat, korxona va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo'jaligida va yollanmasdan "uy mehnati"da band bo'lganlar soni; Qurolli Kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va hokazo.

Ishchi kuchiga talabning o'sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo'lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investisiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to'lovga qodir emasligi (bankrotligi) va hokazo.

2. Xalqaro mehnat bozorining asosiy turlari

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini butun mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor **milliy** mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda izlasalar, bunday bozor **mahalliy** bozor deb nomlanadi.

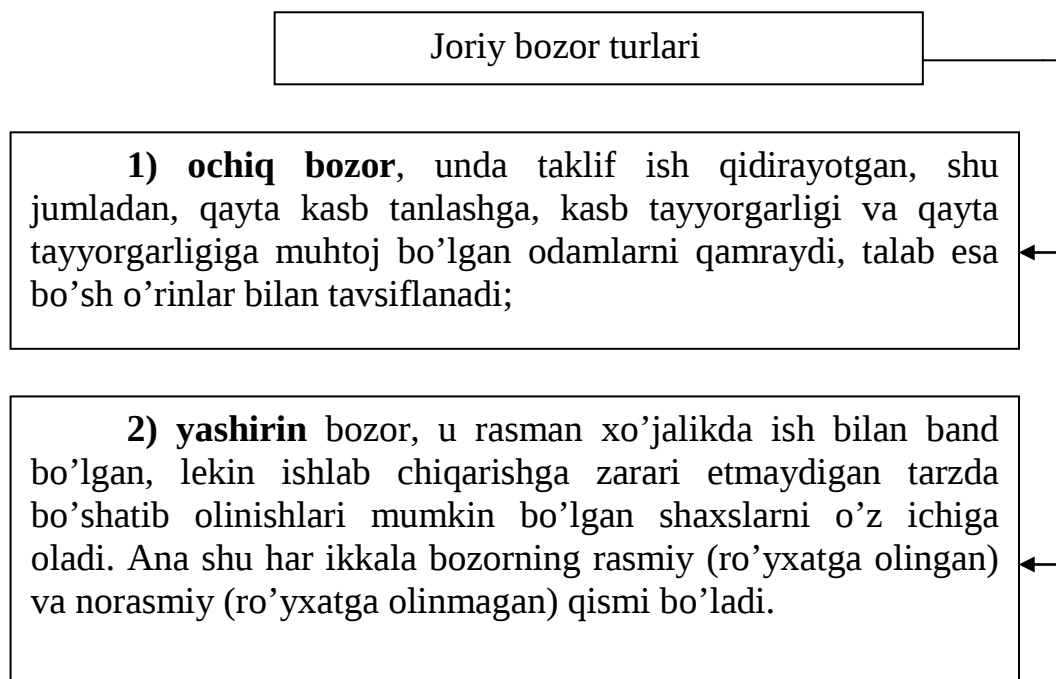
O'zbekistonda zamonaviy mehnat resurslari bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezon bo'yicha hali o'z shaklini egallagani cha yo'q. Bu xususda uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Joriy bozor quyidagi ikki qismga bo'linadi:

1) ochiq bozor, unda taklif ish qidirayotgan, shu jumladan, qayta kasb tanlashga, kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarligiga muhtoj bo'lgan odamlarni qamraydi, talab esa bo'sh o'rinlar bilan tavsiflanadi;

2) yashirin bozor, u rasman xo'jalikda ish bilan band bo'lgan, lekin ishlab

chiqarishga zarari etmaydigan tarzda bo'shatib olinishlari mumkin bo'lgan shaxslarni o'z ichiga oladi. Ana shu har ikkala bozorning rasmiy (ro'yxatga olingan) va norasmiy (ro'yxatga olinmagan) qismi bo'ladi.



Rasm. Joriy bozor turlari

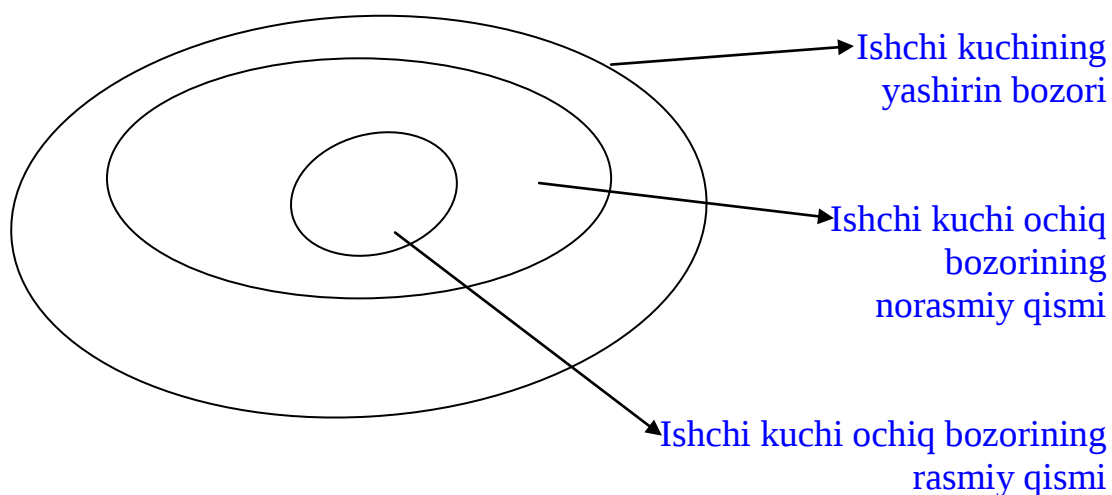
O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zahiralarini to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda mehnatkashlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «**ochiq**» va «**yashirin**» ishchi kuchi bozoriga ajratish

mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy (asosan o'z-o'zidan) shakllangan qismlar bilan berilgan (1-chizma).

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlarning mehnat bozori;
- xotin-qizlarning mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolarning mehnat bozori;

- nogironlarning mehnat bozori.



1-chizma. Ishchi kuchi bozorining tuzilmasi.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakterini va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun

mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlarga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni professional faoliyatga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan alohida ahamiyatga ega. Dunyoning hamma erida yoshlar orasida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq: birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli ular muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq va hokazo. Buning ustiga ular ko'pincha o'zlarining dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan professional faoliyatning har xil turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi — kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, eng avvalo, malakasi hammadan kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, professional tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karera qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalardan (muassasalardan) birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. Xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoridir, ish qidirish esa cho'zilib ketadi. Xotin-qizlarning ish haqi, demak pensiyasi ham, qoida tariqasida, bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kam bo'ladi. Ular ishga qabul qilish chog'ida erkaklar bilan teng imkoniyatga ega emas.

Xotin-qizlarning ishchi kuchi borasidagi bunday ahvol beistisno hamma mamlakatlar uchun mushtarakdir. Shu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan

xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solingan.

Keksa yoshdagi kishilarning ish bilan bandligi muammosi bozor iqtisodiyoti sharoitida yashayotgan hamma mamlakatlarda kuzatiladi. Keksa yoshli xodimlarning ish bilan bandligiga yordam berish — muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Bu vazifani hal qilish chog'ida fuqarolarning ushbu toifasi ko'pincha yuqori malakali bo'lishini, katta ish tajribasiga egaligini, mehnat ko'rsatkichlarining barqarorligi, noqulay ish sharoitlariga sabr-toqat bilan munosabatda bo'lishi, yuqori malaka talab qilmaydigan va faqat ma'lum darajada moddiy ta'minot beradigan ishlarda ishlashga roziligi bilan ajralib turishini hisobga olish zarur.

Nogironlar — aholining ijtimoiy jihatdan bo'sh himoyalangan yana bir toifasi bo'lib, bu toifa davlat va jamiyat tomonidan faol qo'llab-quvvatlanishga muhtoj. Nogironlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq qiyinchiliklar davlat tomonidan maxsus choralar ko'rilishini, shu jumladan nogironlarni professional o'qitish va keyinchalik ular ishga joylashishini tashkil etish, ish joylarini va ishning tashkil etilishini nogironlarning imkoniyatlariga moslash borasida ish beruvchilarni moliyaviy rag'batlantirishni; umumiy asoslarda ish olish imkoniga ega bo'lmagan nogironlar uchun turli xil ixtisoslashtirilgan korxonalar tashkil etishda tegishli yordam ko'rsatishni; nogironlarga mo'ljallangan transport vositalarini rivojlantirishga yordam berishni; nogironlar mehnatga muvaffaqiyatli jalb etilganligi haqida jamoatchilikni xabardor qilib turish chora-tadbirlarini ko'rishni talab qiladi.

Mehnat bozorining sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish — uni o'z chegaralari bilan xodimlar harakatini cheklaydigan barqaror alohidalangan segmentlarga (guruhlariga) ajratishdir. Odatda, sotuvchilar va xaridorlarni segmentlarga bo'lish ularni birlashtiruvchi belgilar, masalan, jug'rofiya

joylashuvi, ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokazolarga qarab ro'y beradi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar ob'ekti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvchilar nuqtai nazaridan segmentasiyalash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentasiyalash ob'ekti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikalarini, xatti-harakat jihatlari bo'yicha ifodalanadigan guruhlarini to'g'risidagi tasavvur shakllanadi. Ish joylarining sifati nuqtai nazaridan mehnat bozorini ikki asosiy segment — malaka va malakasiz ish joylari sifatida tasavvur qilish mumkin.

Birinchi segmentda ma'lum daraja — oliy yoki o'rta maxsus ta'lim darajasidan kam bo'lmagan malakali tayyorgarlikni talab qiladigan ish joylari to'planadi. Bu ish joylarini ma'muriy, boshqaruv va muhandis — texnik xodimlar, yuqori malakali ishchilar egallaydi. Bu sifatidagi xodimlar yuqori darajadagi ish haqi va ish bilan bandlik kafolatiga ega bo'ladi.

Ikkinchi segmentda ish bilan band etilishi maxsus kasbiy tayyorgarlikni talab etmaydigan hamda boshlang'ich darajadagi malaka kifoya qiladigan ish joylari to'planadi. Mehnat

bozorining bu segmentida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ish haqi yuqori darajada bo'lmaydi, barqaror ish bilan bandlik ham yo'q. Mehnat bozorini aytib o'tilgan ikki segmentga ajratish



anchagina mavhum isMoslashuvchan mehnat bozori **ish bilan bandlikning turli shakllarini (doimiy va o'zgaruvchan ish bilan bandlik, mavsumiy, tasodifiy, qisman ish bilan bandlik va hokazo) va har turli ish vaqti rejimlarini (to'liq bo'lmagan, qisqartirilgan ish vaqti; ish kunining boshlanishi va tugashi**

o'zgarib turadigan moslashuvchan ish vaqti grafiklari; turli iqlim mavsumlarida ish haftasining davomiyligi turlicha bo'lishini nazarda tutuvchi yillik ish vaqti rejimlarini va hokazolar) nazarda tutadi.

Ushbu alohida mehnat bozorlarining har biri tashkil etilishi va faoliyat ko'rsatishi jihatidan o'z xususiyatlariga, rivojlanish omillariga ega. Mazkur omillarni hisobga olish u yoki bu toifadagi xodimlar xususida kadrlar siyosatini va sosial siyosatni belgilash imkonini beradi.

3.Mehnat bozorini tartibga solish.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, “Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi”.

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga

qiyoslab bo'lmaydi.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatchining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarining kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat bozori modellarini kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi



shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va

jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar orasida ishsizlar soni oshib borayapti.

Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha

va yetishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabning oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mullkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarra keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari vaintensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar – mehnatkashlar salmog'i ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadbiq etish – mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyatibo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektoridagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investisiyalar – sarmoyalar qo'llanishining asosiy yo'nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy ksblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotasiyalar,subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayt aqurollntirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnatfaoliyatini rivojlantirish yo'li bilan ximat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar. Mehnatga layoqatli pensionerlar,nogironlar, o'smirlar

va boshqalarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning jng muhimyo'nalashlaridan biri. U korxonalarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarini to'lash chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo'llgan taklifni kamaytirish, shuningdek, ularni mehnat bozoriga oqib kelishini qisartirish va boshqa joyga ketishni rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali tashkil etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim oladigan talaba o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishla' chiqarishdan ajralagan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayolarga bola parvarish uchun to'ldanadigan nafaqalar va beriladigan ta'lim muddatini ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarini oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.



Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ulargaham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning turlarini, ta'tillar va ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlarga eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning ishchi kuchi yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi)da isi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir.

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarda ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha soliqlar belgilash;qat'iy kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganlik uchun bir martalik to'lov joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hookazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumlorligini oshirish va tejamkorlikka erishishi muhim ahamiyatga egadir.

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan unumli foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo'jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta'minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishshi samaradorligini oshirishni rag'batlantirishning umumxo'jalik mexanizmlari yaxshi takomilashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchunilgari joriy qilingan to'lovlarni qayt atiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko'maklashadi. Bu xil to'lovlar korxona va tashkilot

tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat'iy stavka shaklida o'rnatiladi. Shu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o'rmini qoplash uchun ijtimoiy sug'urta solinadigan maxsus soliq (ikkalasi ham – mehnatga haq to'lash fondidan foizlarda)dan foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatning ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi fonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlarni yaratadi;

b) ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko'paytirishga qayta ishlash sanoati va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shoxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo'yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi



jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi

xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarning o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliy to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishninshg maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu

usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orsida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatib o'tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehna va uy-joy shart-sharoitlarini hamda, madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarini o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiq etiladi.

4. Xalqaro Mehnat bozorining rivojlantirish konsepsiyasi

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan respublikamiz mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasining asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyasiyaning mavjudligi. Mulkchilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiy daromadlarining kamayishi kabi ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir. Ular o'tish davri O'zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

Buni hisobga olgan holda mazkur konsepsiyaning strategik maqsadlari qilib quyidagilarni belgilash mumkin:

- ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqichlab chiqarish shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlovchi

hamda ishch kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;

- yangi ish joylarini tashkil etishga, ahoni bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo'luvchi chuqur iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;

- aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash;

- qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqani tashkil etish;

- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;

- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadolik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarni rivojlantirish;

- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta'minlash;

- sanoat korxonalari va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma ob'ektlarini vujudga keltirish;

- mahalliy xodimlarning malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish,

- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;

- mehnat bozori, ishsizlik va aholi bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur.

Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida (1991-1996yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdori va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili

va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini takil etish va sarflash ishlari bilan shug'ullanadilar, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyaviy yordam ko'rsatiladi, xalq xo'jaligi tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta yakka hukmronligi»ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandlik darajasining pasayishi, ishsizlikning oshishi, ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikning ortishi sodir bo'ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi – Mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarini yaratilish bo'ldi.

Ikkinchi bosqichlab chiqarish (1997-2000 yy.) quyidagi vazifalar bajarilishi

belgilangan: mahalliy

investisiyalar va juda zarur bo'lgan holda xorijiy kreditlarni

jalb qilish asosida qishloq

xo'jaligida bo'lmagan yangi ish

joylarini yaratish yo'li bilan

ishchi kuchiga talabni oshirish;

mehnatga layoqatli o'smirlar,

ko'p bolali ayollar, pensionerlar



va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil etish va ularni iqtisodiy

rag'batlantirishni ta'minlash; band bo'lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish

bilan shug'ullanuvchi – ish beruvchilarga doimiy yordamlar ko'rsatish; ishchi kuchi

taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportni oshirish yo'li bilan

kamaytirish; mulchilikning turli formalarini shakllantirish va milliy iqtisodiyotda

chuqur islohotlarni o'tkazish asosida aholini ish bilan bandligi sohasida tarkibiy

o'zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari

darajasidan soliq stavkasidan keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bularni barchasi bandlikni sezilarli o'sishi va ishsizlikning kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi farqi qisqarishiga ko'maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005yy.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutladi: ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimini yaratish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasiga qisqatirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazo.

Qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

Mazkur bozorning rivojlanishining keyingi bosqichida (2006-2010yillar va undan keyingi davr) ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Bularning barchasi mehnat bozorini samarali rivojlanishiga yo'naltirilgan ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishi bo'yicha iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlar majmuasi mujassamlashgan.

5. Inson resursi mohiyati

Tashkilotning (firmaning korporatsiyaning) manfaatdorligi faqatgina xo'jalik jarayonida mehnat bozorida ishchi kuchini sotib olishda emas, balki tashkilotning o'zida uni iste'mol qilish jarayonida ham namoyon bo'ladi. Tashkilotning manfaatdorligi sotib olingan ishchi kuchining kerakli sifat va tarkibiy ko'rsatkichlariga "ishlov" berishga, unga korporativ ruh va tashkiliy madaniyat "qo'shish" ga ham bog'liq. Bu ishlab chiqarishni boshqarishning yangi tendentsiyalaridan guvohlik beradi.

Ishlab chiqarishda inson (shaxs) omilini ta'riflash uchun "ishchi kuchi", "mehnat resurslari", "shaxs", "xizmatchi", "ishchi" kabi tushunchalar ishlatiladi.

Ishchi kuchi – moddiy boylik va xizmatlarni ishlab chiqarishdagi insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlarining majmuidir.

Mehnat jarayoniga to'g'ridan-to'g'ri qaraganda u potentsial o'lchov birligi sifatida namoyon bo'ladi, shu bilan birga mehnat – bu faoliyat ko'rsata olish, faoliyat ko'rsatayotgan ishchi kuchidir.

Odatda iqtisodiy fanlarda ishchi kuchi sifatida mehnatga layoqatlilik tushuniladi, mehnat asosida esa insonning maqsadli faoliyati yotadi.

Ishchi kuchi – bu tovar. Faqat boshqa turdagi tovarlardan farqli ravishda o'ziga xos sifat ko'rsatkichlariga ega bo'ladi.

U egiluvchan bo'lib, o'z xususiyatlarini tez o'zgartirish qobiliyatiga ega va shu asosda talab va takliflar kon'yukturasiga faol ta'sir ko'rsata oladi. Tabiiyki, har bir shaxs mehnat bozorida talab qilinadigan o'ziga xos tovar xususiyatlari diapazoniga ega. Ayrimlarda u keng bo'lsa, boshqalarida u tor. Bu esa shaxsdagi



bor bilim, ustomonlik, tajriba va boshqalar, ya'ni umuman aytganda shaxsning tajribasiga hamda uning yangiliklarni qabul qila olish qobiliyatiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lib qoladi.

Mehnat resurslari sifatida aholining barcha ijtimoiy faol qismi tushuniladi. Bunday resurslarni boshqarishdan maqsad – aholini ijtimoiy faollashtirish yo'li bilan oilaviy, maishiy, madaniy, ekologik va iqtisodiy muammolarni hal qilish. Mehnat jarayoniga inson resurslarining katta qismi jalb qilinadi. Mehnat sohasida asosiy e'tibor o'smirlarga, uy bekalariga, nafaqaxo'rlarga, nogironlarga, qaratiladi, qo'shimcha o'rindoshlik asosida va parallel ravishda ishlash rag'batlantiradi.

Mehnat resurslariga mehnat yoshida bo'lgan aholi qatlami kiradi, ulardan I va II guruh nogironlari chiqariladi va nafaqaxo'rlarning haqiqatda ishlaydigan qismi qo'shiladi. Yuqorida qayd etilganlar uncha e'tiborga loyiq bo'lmagan kategoriyalar bo'lsada, ular bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir. Mehnatga layoqatli bo'lmay turib uni amalgam oshirish mumkin emas, mehnatga layoqatlilik esa faqat mehnat jarayonida namoyon bo'ladi.

Mehnat resurslari – bu butun jamiyatning mehnatga bo'lgan layoqati bo'lib, faqat uning bir qismi (uy bekalar, talabalar va boshqalarning mehnatga bo'lgan layoqati) jamiyatdagi ishlab chiqarishda foydalanilmaydi.

“Ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” insonlarning moddiy boylik va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mo'ljallangan jismoniy va aqliy qobiliyatlari birlashmasi bo'lib, ular o'z oldilariga shaxsiy maqsadlar qo'ya olmaydilar, qandaydir talabga (ehtiyojga) ega bo'lmaydilar. Boshqacha bir qiziqishlar bilan band yoki ijodiy faoliyat bilan shug'ullana olmaydilar.

O'zining tom ma'nosi bilan ular rejali xo'jalik yuritish sohalari sharoitida davlat tashkilotlari joylashtirgan, taqsimlagan, qayta taqsimlagan moddiy texnik asosni yaratish uchun, iqtisodiy salohiyatni davomli oshirib borish uchun, jamoa mulkini va milliy daromadni oshirish uchun xizmat qilgan.

80-yillar oxiriga kelib iqtisodiyotda mehnat resurslarining “yetishmovchiligi” aniq ko'rina boshlaganda, mehnatkashlarga ishlab chiqarish

omili sifatida yondashila boshlandi.

Insonning ishlab chiqarishdagi o'rnini yangicha tafakkur qilish uchun 80-yillar o'rtalarida iqtisodiy adabiyotlarda "inson omili" va "mehnat potentsiali" degan tushunchalar ishlatila boshlandi. Bunda odatda inson omili tushunchasining, insonning iqtisodiyotga bo'lgan katta ta'sirini ifodalashiga e'tibor qaratildi. Bu jonli mehnatdan yetarli darajada foydalanilmayotgan yangi ijtimoiy holatga ancha mos kelardi. "Inson omili" tushunchasi "ishchi kuchi" va "mehnat resurslari" tushunchalariga nisbatan kengroq va chuqurroq mazmunni o'zida mujassamlashtirgan. "Omil" ("Faktor") tushunchasi lug'atlarda biror narsani



harakatlantiruvchi kuch sifatida qaraladi, ya'ni "resurs" tushunchasiga zid ravishda har qanday narsani, ushbu holatda insonning aktiv (faol) rolini ifodalaydi. Ko'pgina olimlar (R.Laykert, M.X.Meskon va boshqalar)ning fikricha inson kapitali moddiy kapitalga nisbatan qimmatliroq, shuning uchun ham inson resurslari butun jamiyat yoki alohida bir firmaning

rivojlanishida alohida ahamiyat kasb etadi. Bunda inson omili to'g'risida emas, balki "inson resurslari" haqida fikr yuritilmoqda.

Yollanma ishchining o'z mehnat hayotidan noroziligining oshishini quyidagi faktlar ko'rsatadi: kadrlar qo'nimsizligi, ishga kelmaslik va kechga qolishlarning oshishi va boshqalar. Bular esa o'z navbatida mehnat samaradorligiga va uning sifat ko'rsatkichlariga salbiy ta'sir qiladi va xizmatchilarning ijodiy o'sishiga qarshilik qiladi. Insonlar uyushmasini mehnat resurslari sifatida qarash ularni texnika, xom ashyo, energiya va boshqalar, ya'ni ishlab chiqarishning moddiy omillari bilan tenglashtirishni bildiradi. Bunday yondashuvda insonlar xo'jalik jarayonining ongli sub'yektlari sifatida emas, balki boshqaruv ob'yekti sifatida qaraladi. Iqtisodiy fanda "ishlovchi", "mehnatkash",

yoki “umuman individ” o’rniga o’zining barcha hayotiy ehtiyojlari bilan tirik inson qo’yilmas ekan inson omilini boshqarishning murakkab tizimi haqida gap ham bo’lishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish, iqtisodiyot va jamiyatning inson omili nima? Bu savolga umumiy va aniq javob yo’q. Akademik T.I.Zaslovskayaning fikricha, inson omili – “bu har xil pog’onadagi sinf, qatlam va guruhlarining birgalikdagi harakat yo’nalishi bo’lib, ularning birgalikdagi harakati va faoliyati jamiyatning tezkorlik bilan rivojlanishini ta’minlaydi”.

Boshqacha qilib aytganda, inson omili insonni ko’pgina o’lchovlarda ochib beradi: mehnatkash, fuqaro, oila boshlig’i, ko’p qirrali sezgi va fikrlari bo’lgan inson sifatida.

Inson omiliga insonning shaxsiy xususiyatlar majmuining yuzaga chiqishi sifatida qarash kerak. Bu esa uning mehnat jarayonidagi faoliyatida namoyon bo’ladi. Ushbu tushuncha insonning ishlab chiqarish jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko’rsatib beradi.

Inson omili – bu firma va tashkilotlarda birgalikda faoliyat ko’rsatish uchun jamlangan odamlar. Tarkibiy jihatdan esa bu birinchi navbatda shaxs, ishchi guruh, mehnat jamoasi.



Inson omili – bu faqatgina ishchilar jamoasi emas, balki jamiyat hayotidagi jamoaviy sub’yekt bo’lib o’zida jamiyat rivojini ta’minlaydigan ijtimoiy, demografik, iqtisodiy va siyosiy, tarkibni mujassamlashtirgan.

Bunday yondashuv jamiyat rivojini odamlarning ijtimoiy rivojlanishi uchun kerakli muhit yaratish sifatida qarashga olib keladi. Insonni uning hayotiy ehtiyojlari bilan jamiyat rivojining teng huquqli va idrokli qatnashchisi sifatida tan

olininshi, yana uning ijodiy faoliyatiga bo'lgan ehtiyojini, axborot, boshqaruvdagi ishtirok va boshqalarni ham birinchi o'ringa chiqarib qo'yadi.

“Mehnat resurslari” va “inson omili” tushunchalarining har xil tarkibi ularni o'rganish uchun turlicha yondashuv va usullarni talab qiladi. Ma'lum bir muassasa, soha va tashkilotlarning mehnat resurslari ko'pincha son va joylashuv, sohaviy, kasbiy va mutaxassislik ko'rsatkichlari bilan ta'riflanadi. Ishlab chiqarishning inson omili bu ko'rsatkichlardan tashqari mehnatga bo'lgan e'tibor, tashabbus, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, qadriyatlar, har xil sharoitlarda o'zini tutish kabilar bilan ta'riflanadi. Mehnat resurslari bilan inson omilini taqqoslash borasida yana bir olg'a qadam qo'yib shuni aytish lozimki, inson omili tushunchasi o'zida qandaydir chegaralanishni o'zida mujassamlashtiradi. Uning ta'sir doirasida odamlar jamiyatning asosiy boyligi bo'lib qaralmaydi, balki undagi rivojlanish jarayoniga nisbatan tashqi omil sifatida tushuniladi. Bundan kelib chiqadiki, bu chegaralanish bizning jamiyatimiz rivojlanish darajasini ko'rsatadi.

Inson omili – siyosiy-iqtisodiy termin, zamonaviy umumiy nazariya predmeti, mehnat ergonomikasi va sotsiologiyaning ruhiyati, psixologiyasi. Inson omiliga e'tibor avtoritar, ma'muriy-byurokratik boshqaruv metodlari bilan erishib bo'lmaydigan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni tezlashtirish bilan o'zaro bog'langandir.

Boshqaruvning ma'muriy tizimida inson omilining ahamiyatiga yuzaki qaralar, ayni vaqtda uning mazmundorligini rad etilar, so'zsiz itoat etish yo'riqlariga tayanilardi, natijada shaxsnining jamiyatdan manfaatdorligi, mehnatkashlarning esa umumiy ijtimoiy maqsad va manfaatlarini o'zlashtirilardi va bu butun boshqaruv tizimining haddan ortiq markazlashtirilishi va byurakratlashishi bilan bog'langan. Ayni vaqtda, boshqaruvning iqtisodiy usullariga o'tish ko'rsatdiki, inson omilini faollashtirmasdan turib bunga erishib bo'lmaydi.

Buning yaqqol tasdig'i sifatida har xil mamlakatlarning yangi

texnologiyalaridan foydalanishda qariyb bir xil yondashuvi ularning ishlab chiqarish salohiyatini jahon iqtisodiyotida tenglasha olmaganini ko'rsatish mumkin. O'tgan asrning o'rtalarida G'arbiy Yevropa va AQSH ishlab chiqarishining iqtisodiy salohiyati taqqoslanganda u G'arbiy Yevropaga nisbatan AQSHda ancha yuqori darajada bo'ldi. Bunday holatning sabablarini aniqlash



maqsadida 50-yillarda Stenford Universiteti (AQSH) hamda Yevropa mutaxassislarining ishtirokida butun jahon ilmiy tekshiruvlari o'tkazildi. Ushbu tekshiruv aniq ko'rsatdiki, AQSH va G'arbiy Yevropa mahsuldorligi o'rtasidagi farq mablag' bilan ta'minlanganlik darajasiga bog'liq emas.

Ko'pgina Yevropa korxonalari iqtisodiy samaradorligi asosiy fondlar darajasining bir xil bo'lishiga qaramasdan, AQSHdagi xuddi shunday korxonalardagiga nisbatan uchdan ikki barobar past edi. Bunday holatning birdan bir to'g'ri tushuntirilishi Evropa korxonalarida qo'llanilayotgan boshqaruv uslublaridagi qoloqlik edi.

Shunday qilib, personalni boshqarishning yangi uslublarining ahamiyati o'ziga xos boshqaruv texnologiyasi sifatida ishlab chiqarishga jalb qilingan resurslarning iqtisodiy samaradorligining maksimal darajada ta'minlanishiga olib kelishi o'zining butun dunyo miqyosida rasman tan olinishiga erishdi.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirib "inson omili" tushunchasiga quyidagicha umumiy ta'rif berish mumkin:

Inson omili – umumlashgan tushuncha bo'lib, inson faoliyati mohiyatining mumkin bo'lgan hamma ko'rinishlarini, shaxs darajasidami yoki mehnat va istalgan boshqa jamoa darajasidami uning ijtimoiy, ijodiy faolligi hamda inson

faoliyatining mumkin bo'lgan barhca oqibatlarini o'z ichiga oladi.

“Inson omili” tushunchasi “subyektiv omil”, “shaxsiy omil”, “ijtimoiy omil”, “inson” kabi tushunchalar bilan bog'liq, ammo shu bilan birga ularning har biri bilan katta va kichik darajada farq qiladi. Falsafiy nuqtai nazardan “inson omili” “inson borlig'i” tushunchasiga yaqin turadi, chunki “inson omili”ning asosiy tushunchasi – inson rolini, uning faoliyati asoslarini faol amalga oshirishdir. Inson omilining eng muhim tarkibiy komponentalari bo'lib quyidagilar hisoblanadi: ijtimoiy-ruhiy sifat (talablar, manfaatlar, motivlar, qadriyatli yo'nalishlar va boshqalar), umumiy madaniyat darajasi: professionalizm va raqobatchilik, ishonchlilik, individlarning tartiblilik va ma'suliyatlilik darajasi, mansablar va guruhlar o'rtasidagi o'zaro harakat va muloqot natijalari, jamoaviy “ta'lim”, joriy holat (mehnat koopertsiyasining sinergetik ta'siri, ma'naviy-ruhiy iqlim, jamoa “ruhi”, keraklilik va ma'suliyat hissi, yetakchilik va boshqalar)

6. Inson resursi haqida konsepsiyalar

Insonlarni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi va u «Odam ato va Momo xavo» davridan boshlab o'zining dastlabki kurtaklarini yoza boshlagan. Islomning mukaddas kitobi «Kur'oni Karim»da odamlarni boshqarish uchun hurlik, ozodlik, tenglik, yaxshilik, qardoshlikka da'vat etuvchi goyalar ilgari surilar ekan, bu bilan insonning jamiyatdagi o'rni va uni boshqarish tamoyillari diniy nuqtai nazardan o'rganiladi.

Odamlarni boshqarish sohasidagi muayyan vazifalarni bajarish bilan shug'ullanuvchi xizmatlarning rivojlanish tarixi ham qadim zamonlarga borib taqalib, Yuliy Sezar, Aleksandr Makedonskiy, Turkistonda esa o'rta asr davrida Amir Temur hukmronligi davridan boshlab shakllana boshlaganligi haqida tarixiy ma'lumotlar mavjud. Dastlabki paytlarda odamlarni boshqarish juda oddiy tamoyillar asosida bo'lib, u asosan, harbiy tavsifga ega edi. O'sha davrlarda harbiy

intizomni o'rnatish maqsadida odamlarni boshqarish uchun ularni jazo bilan ko'rqitish, har qanday buyruq va farmonlarga so'zsiz itoat etish kabi usullardan foydalanilgan. Amir Temur davrida markazlashgan, intizomli davlatning barpo etilganligiga ham Sohibqironning o'z qo'l ostidagilarni «Qo'rquv bilan umid o'rtasida ushlab» bo'yicha boshqargani sabab bo'lgan. Shu bilan bir qatorda, bobomiz Amir Temur har qanday kuchli davlatni barpo etishda undagi intellektual potensialning o'rniga qattiq ishongan. Xususan, u o'z «Tuzuklarida» mamlakatning rivojlanishi o'n ikki ijtimoiy toifa kishilarga bog'liqligi va ularni imkoni boricha xurmat-e'tibor bilan tinglash zarurligini va shu bilan birga jamiyatda ishbilarmon tadbirkor odamlarga ham keng sharoitlar yaratib berish zarurligini ko'rsatadi. «Tajribamda ko'rilgankim, ishbilarmon, mardlik va inshoot sohibi, azmi qat'iy, tadbirkor va xushyor bir kishi, ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir», deb uqtiradi u.

Ming yillar mobaynida boshqaruv tamoyillari va uning ayrim qonuniyatlari eng qimmatli meros sifatida diniy tashkilotlar a'zolariga, hukmron sulolalarning taxtga voris bo'lib qolgan merosxo'rlariga o'tib kelgan. Eng qadsimgi jamiyatlar bo'lgan Shumerda, Misrda, Bobilda, qadimgi Yunonistonda va Qadimgi Rimda ham shunday bo'lgan.



Qadimgi dunyoda asosan diniy ta'lim ustuvor mavqega ega bo'lganligi sababli boshqaruv faoliyati qonun-qoidalarini chuqurroq bilib odishga bo'lgan imkoniyatlar cheklangan edi. Diniy ta'limning boshqaruv faoliyati bilan bog'liqligi bu faoliyatga alohida tus berardi. Boshqaruv sehrli, muqaddas harakat, san'at, haqiqat sari ilohiy yo'l shaklida tasavvur qilinardi.

Inson resurslarini boshqarish tarixiga Angliyada asos solingan degan fikr

keng tarqalgan, bu yerda hunarmandlar gildiyalarga (birlashmalarga) uyushib, ulardan mehnat sharoitini yaxshilashda foydalanganlar. Bu gildiyalar kasaba uyushmalarining darakchilari bo'lishgan. Ularda boshqa masalalar bilan bir qatorda jamoalarda insoniy munosabatlarni yaxshilash masalalari ham hal etilgan. Garchi, bu xildagi vazifalarni personalni boshqarish zamonaviy xizmatlarining hal etadigan vazifalari bilan qiyoslash mumkin bo'lsa ham, bunday muvofiqlik asosida rivojlanishning boshlang'ich nuqtasi haqidagina xulosa chiqarish kerak emas. Personalni boshqarishning boshlang'ich nuqtalarini aniqlashga yondashuvda uzoq, o'tmishda mavjud bo'lgan odamlarni boshqarish shakllari va mehnat potensialini samarali harakatga keltirish maqsadlarining mushtarakligiga asoslangan holda yondashish kerak bo'ladi.

Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda, shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iboratdir.

Xulosa

Mehnat bozori ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» sotish va sotib olish tizimidir.

Mehnat bozorining tarkibiy qismlari ishchi kuchi talab, ishchi kuchining taklifi, qiymati va bahosi hamda uni yoellashda raqobat hisoblanadi.

Mehnat bozori o'zining asosiy vazifalarini bajarish talab va taklif o'rtasidagi farqni kamayishiga va aholining ish bilan bandligining oshishiga olib keladi.

Mehnat bozorining shakllanishiga ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» tovarga aylanishi, ishchi kuchining erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi, ko'p mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va xuquqiy shart-sharoitlar bevosita ta'sir etadi.

Mehnat bozorining shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta'sirida amalga oshiriladi.

Mehnat bozorida umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga solinadi.

Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlantirishning bosh maqsadi – mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - “O‘zbekiston”, 2010– 18 b.
2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. Toshkent: - “O‘zbekiston”, 2010–49 b.
3. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari. T.: - O‘zbekiston, 2009
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Zokirova N.Q., Abdurahmonov O. Q, Inqiroz: oqibatlari, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. Monografiya – T.: Fan va texnologiya, 2009 yil.
6. Nazarov A.Sh. Mehnatni tashkil etish va normalash. Ma’ruzalar matni-T.: TDIU, 2005.7-37 b.
7. Kokina Yu.P. Ekonomika truda. Uchebnik. –M.: Magistr, 2010 - 686s.
8. Рынок труда: Учебное пособие. Под общей редакцией д.е.н., проф. Abduraxmanova K.X., д.е.н., проф. Odegov Yu.G. – TF REA, 2009 – 384s.
9. Ryazansev S.V., Tkachenko M.F. Mirovoy rynek truda i mejdunarodnaya migrasiya. Uchebnoe posobie. M.: Ekonomika, 2010 – 303 c.
10. Ekonomika i sosiologiya truda. Uchebnik. / Pod. red. A.Ya. Kibanova – M.: INFRA-M, 2010 – 584 c.
11. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari.
12. www.Uza.uz (O‘zbekiston Milliy Axborot agentligi)

