### O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA

MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

****

ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI

**“Mashinasozlik texnologiyasi”** fakulteti

**“Iqtisodiyot”** yo’nalishi

4-kurs 1-guruh talabasi

**Obidjonov Muhammadkarimning**

**Mehnatni tashkil etish va normalash**

 fanidan

**Referat**

 **Tekshirdi:** Azamov S.

**Andijon – 2017 yil.**

**Mavzu:** Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish

**Reja:**

1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.
2. Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish yo‘llari.
3. Mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil etish.
4. Mehnat resurslari balanslarini ishlab chiqish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati.

1. **Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.**

 **“Hozirgi vaqtda bir qator etakchi tahlil va ekspertlik markazlari global moliyaviy inqiroz  holatini va uning yuz berishi mumkin bo‘lgan oqibatlariga doir materiallarni o‘rganish va umumlashtirish natijasida quyidagi xulosalarga kelmoqda.**

**Birinchidan, moliya-bank tizimidagi inqiroz jarayonlari deyarli butun dunyoni qamrab olayotgani, regsessiya va iqtisodiy pasayishning muqarrarligi, investitsiyaviy faollik ko‘lamining cheklanishi, talab va xalqaro savdo hajmining kamayishi, shuningdek, jahonning ko‘plab mamlakatlariga ta’sir ko‘rsatadigan jiddiy ijtimoiy talafotlar sodir bo‘lishi mumkinligi o‘z tasdig‘ini topmoqda.**

**Ikkinchidan, avj olib borayotgan global moliyaviy inqiroz jahon  moliya-bank tizimida jiddiy nuqsonlar mavjudligi va ushbu  tizimni tubdan isloh qilish zarurligini ko‘rsatdi. Ayni vaqtda bu inqiroz asosan o‘z korporativ manfaatlarini ko‘zlab ish yuritib kelgan, kredit va qimmatbaho qog‘ozlar bozorlarida turli spekulyativ amaliyotlarga berilib ketgan banklar faoliyati ustidan etarli darajada nazorat yo’qligini ham tasdiqladi.**

**Uchinchidan, moliyaviy-iqtisodiy inqirozning har qaysi davlatdagi   miqyosi, ko‘lami va oqibatlari qanday bo‘lishi ko‘p jihatdan bir qancha omillardan kelib chiqadi. Ya’ni, bu avvalo, ana shu davlatning moliya-valyuta tizimi nechog‘liq mustahkam ekaniga, milliy kredit institutlarining qay darajada kapitallashuvi va likvidligi (to‘lov imkoniga), ularning chet el va korporativ bank tuzilmalariga qanchalik qaram ekaniga, shuningdek, oltin-valyuta zaxirasining  hajmi, xorijiy kreditlarni qaytarish qobiliyati va pirovard natijada — mamlakat iqtisodiyotining barqarorlik, diversifikatsiya va raqobatga bardoshlik darajasiga bog‘liq.**

**To‘rtinchidan, jahon moliyaviy inqirozidan imkon qadar tez chiqish, uning oqibatlarini engillashtirish ko‘p jihatdan har qaysi davlat doirasida va umuman,  dunyo hamjamiyati miqyosida qabul qilinayotgan chora-tadbirlarning qanchalik samaradorligiga, ularning bir-biri bilan uyg‘unligiga bog‘liq”**Moddiy ne’matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazo)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya’ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo‘lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo‘lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo‘ladi. Biroq bu omillar o‘z xususiyatlariga qarab bir-birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o‘zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Mehnat resurslari mamalakat aholisining o‘z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne’matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko‘rsatishga qodir bo‘lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamiga aytiladi.

Bu ta’rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o‘ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo‘lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo‘lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo‘lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potentsial xodimlardir.

Ma’naviy rivojlanish darajasi deganda umumta’lim va kasbiy bilimlar hamda ko‘nikmalar, shaxsiy hususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo‘lgan jismoniy va ma’naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o‘zgarib boradi. Bu hol, o‘z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to‘liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o‘zgarishlar bo‘lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma’naviy fazilatlari roli ayniqsa ortadi.

Kuzatishlar shuni ko‘rsatadiki, real hayotda ko‘pgina "imtiyozli pensionerlar" avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o‘z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi qaror topgan.

Xalqaro standartlarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, "fuqorolik jihatidan iqtisodiy faol aholi" tushunchasi ham tarqalgan bo‘lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

Shunday qilib, "mehnat resurslari" o‘zining mazmuniga ko‘ra, "iqtisodiy faol aholi" tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o‘quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya’ni ishsiz bo‘lmasa ham, qandaydir sabablarga ko‘ra, mamlakat xo‘jaligida ish bilan band bo‘lmagan aholini ham o‘z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda "ish kuchi" tushunchasi ko‘p ishlatilsada, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba’zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potentsial xodimlar, ya’ni amalda o‘sha "mehnat resurslari"ning o‘zi tushuniladi. Ko‘pincha bu tushuncha tor ma’noda ~ xodimlarning umumiy sonini anglatadi.

Bunga sabab shu bo‘lganki, ko‘pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, "ish kuchiga bo‘lgan talab”, “ish kuchini taklifi" degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

1. **Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish yo‘llari.**

"Mehnat resurslarining shakllanishi" tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo‘lib, o‘ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi hiqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo‘q. Biz esa "mehnat resurslarini shakllantirish" deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo‘yicha -mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o‘zgarishdagi umumiy va o‘ziga xos tomonlarni ko‘rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat ko‘pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda "nol" vazifasini bajaruvchi shaxslar, mexnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o‘smirlar mehnat resurslarining salmog‘ida u darajada sezilarli rol o‘ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo‘lib, ularning soni demografik omil ta’sirida o‘zgarib turadi. Ularning qancha bo‘lishi tegishli yoshlardagi o‘lim darajasiga bog‘liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqorolar bilan soni o‘rtasidagi nisbatga ham bog‘liq

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o‘zgarishi bilan butun aholi sonining o‘zgarishi o‘rtasida tabiiyki, bog‘liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko‘zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o‘zgaravermaydi. O‘zgarishlar turli yo‘nalishlarda bo‘lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to‘g‘risidagi tasavvur kengroq bo‘lishi uchun ularning o‘zaro bog‘liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya’ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O‘smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o‘zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham dahldordir.

Tug‘ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta’sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga etishi faqat mehnat pesurslariga ta’sir qiladi, butun aholi soniga dahldor bo‘lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko‘proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog‘liqdir.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo‘nalishda yaqqol ifodalangan o‘zgarishi voqealarning normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog‘liqligini e’tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma’lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e’tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog‘liq bo‘lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma’noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o‘ziga xos usulologik vositasi bo‘lib maydonga chiqadi.

1. **Mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil etish.**

**«Mehnat resurslaridan foydalanish»** va **«mamlakatning mehnat potentsiali»** tushunchalari bir-biri bilan o‘zaro bog‘liqdir.

Biz bu erda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo‘lgan mehnat resurslarini ta’riflovchi ikki yo‘nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan halq xo‘jaligida foydalanish samaradorligidir.

Shundan kelib chiqqan holda 2007 yil 24 mayda Vazirlar Mahkamasining «Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo‘lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to‘g‘risida»gi 106-sonli Qarori qabul qilindi va unga muvofiq joriy yilning 1 iyulidan boshlab «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hududlar bo‘yicha hisoblab chiqish» Metodikasi amaliyotga tatbiq etildi. Metodika Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan belgilangan normalardan kelib chiqqan holda ishlab chiqilgan hamda O‘zbekiston Respublikasining ish bilan ta’minlash va mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi. Unda «ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi» tushunchasi xalqaro standartlarda nazarda tutilgan «ishsizlar» tushunchasiga teng deb qaraladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda pesurslarning xalq xo‘jaligida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushiniladi. O‘z navbatida ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo‘lgan yoshdagi o‘quvchilapga va shaxsiy yordamchi xo‘jalik bilan shug‘ullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech erda ishlamaydiganlarga, o‘qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo‘linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo‘yicha mehnat reurslarining taqsimlanishini faqat fuqoro aholi (ya’ni bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo‘yicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi) o‘z navbatida ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo‘yicha taqsimlanishi, shu jumladan,, aqliy va jismoniy mehnat bo‘yicha, mehnat rejimi bo‘yicha (to‘liq yillik bandlik, to‘liq bo‘lmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo‘yicha qarab chiqiladi.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlari klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi, ulap BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir, u ayniqsa bozor sharoitida ko‘proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati yoshlarning soniga ko‘p jihatdan bog‘liq. Yoshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o‘zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o‘zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog‘liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo‘lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsialini, hududni, korxonalarni o‘rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potentsialini sifat o‘lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta’riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o‘zaro ta’sirini o‘rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Biz yana «mehnat samaradorligi» degan ta’rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanishning ko‘rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o‘lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo‘yiladigan talablarga katta e’tibor beriladi. Ana shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi-yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirish.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo‘yicha taqsimlash bo‘lib, u ham muayyan foydali axborotga ega. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari avvalo demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta’siri bilan bog‘liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi darajada tug‘ilish darajasi bilan bog‘liq.

Bu daraja qanchalik yuqori bo‘lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o‘sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatlisi mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o‘sishi)ni aytib o‘tish mumkin. Bu hol ishlovchi o‘smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta’sir qiladi. Ish o‘rinlarining, ayniqsa o‘smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o‘rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog‘liq.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi (ishsizlar) - qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro‘yxatdan o‘tkazilgan shaxslar, shuningdek haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo‘lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar.

Rasmiy ravishda ro‘yxatga olingan ishsizlar - 16 yoshdan pensiya bilan ta’minlanish huquqini olish yoshigacha bo‘lgan, ish, ish haqi va daromadga ega bo‘lmagan, mehnat organlarida ish qidiruvchi, ishlashga, kasb bo‘yicha tayyorgarlikdan va qayta tayyorgarlikdan o‘tishga, malaka oshirishga tayyor shaxs sifatida ro‘yxatga olingan shaxslar.

Ish bilan band bo‘lganlar:

a) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan ishlarni to‘liq bo‘lmagan ish vaqti mobaynida yoki uyda ish haqi olib bajarayotgan, shuningdek haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo‘lgan fuqarolar;

b) kasallik, ta’til, qayta tayyorgarlik, malaka oshirish, ishlab chiqarishning to‘xtab turishi tufayli, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtinchalik ishda bo‘lmagan xodim uchun ish joyi saqlanib qoladigan boshqa hollarda ish joyida vaqtinchalik bo‘lmagan fuqarolar;

v) o‘zini mustaqil ravishda ish bilan ta’minlovchi fuqarolar, tadbirkorlar, shu jumladan yuridik shaxs bo‘lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi tadbirkorlar, kooperativlar a’zolari, fermerlar, shaxsiy yordamchi va dehqon xo‘jaliklarida mehnat bilan band bo‘lganlar, bevosita mol o‘stiruvchilar, chorvachilik va boshqa qishloq xo‘jaligi mahsulotlari etishtiruvchilar va sotuvchilar, shuningdek ko‘rsatib o‘tilgan fuqarolar toifalarining ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a’zolari;

g) Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik hamda ichki ishlar organlari va qo‘shinlarida xizmatni, shuningdek muqobil xizmatni o‘tayotgan fuqarolar;

d) jamoat birlashmalarida va diniy tashkilotlarda ishlayotgan, o‘z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan fuqarolar.

Iqtisodiy faol aholi - mehnat bilan band bo‘lgan fuqarolar va ishsizlar.

Iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi - mehnat bilan band va ishsiz deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo‘lmagan o‘quvchilar va talabalar;

ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;

uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo‘lgan ishlamayotgan ayollar;

ko‘char va ko‘chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;

ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar.

Mehnat resurslari - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan shaxslar.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi - ishlamayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan hamda va yoshiga ko‘ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin-qizlar).

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslari mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar tizimi.

1. **Mehnat resurslari balanslarini ishlab chiqish.**

Mehnat resurslari hisob-kitob balansini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Iqtisodiyot vazirligi Davlat statistika qo‘mitasi bilan birgalikda ishlab chiqadilar.

Tumanlar (shaharlar) bo‘yicha mehnat resurslarining hisob-kitob balansi tegishli Bandlikka ko‘maklashish markazlari tomonidan hisobot choragining oxirgi oyidan keyingi oyning 20-kunidan kechikmay ishlab chiqiladi va Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalariga, shuningdek Davlat statistika qo‘mitasining hududiy boshqarmalariga yuboriladi.

Hududiy boshqarmalarga taqdim etiladigan hisob-kitob balansiga tumanlar va shaharlar bo‘yicha uy xo‘jaliklarini o‘rganib chiqish natijalarining tartibga solingan ma’lumotlari (jadval shakllarida) ilova qilinadi.

Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari Iqtisodiyot vazirligi va Davlat statistika qo‘mitasining hududiy boshqarmalari bilan birgalikda olingan ma’lumotlar asosida va mazkur Metodikada nazarda tutilgan tartib-qoidalarga muvofiq har bir tuman (shahar) bo‘yicha hisob-kitob balanslarini ishlab chiqadilar. Bunda umuman respublika bo‘yicha mehnat resurslari yig‘ma balansini ishlab chiqishda takomillashtirilgan bojxona deklaratsiyasi bo‘yicha statistika hisoboti ma’lumotlari, mehnat emigratsiyasi masalalari bo‘yicha o‘rganishlar materiallari hamda Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi va Tashqi ishlar vazirligining chet eldagi konsullik muassasalari ma’lumotlari asosida olingan emigrant mehnatchilar to‘g‘risidagi ma’lumotlar hisobga olinadi.

 Mehnat resurslarining hisobot balansi

Mehnat resurslarining hisobot balansi har bir yil yakunlari bo‘yicha tasdiqlangan statistika ishlari dasturiga muvofiq Davlat statistika qo‘mitasi tomonidan ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi davlat statistika hisoboti ma’lumotlari aniqlashtirilishi hisobga olingan holda hisob-kitob balanslari ma’lumotlariga asoslanadi.

Mehnat resurslarining prognoz balansi.Mehnat resurslarining prognoz balansi bo‘lajak davr uchun (maqsadlarga bog‘liq holda - 1 yilga, 5, 10 yilga va hokazo) Iqtisodiyot vazirligi tomonidan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan birgalikda ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining prognoz balansini ishlab chiqishda quyidagilar hisobga olinadi:

ishga joylashtirishga muhtoj bo‘lgan mehnat bilan band bo‘lmagan aholining (ishsizlarning) amaldagi va kutilayotgan soni;

ishlayotganlar sonining belgilangan parametrlari, ish bilan bandlikning o‘sishi va investitsiya dasturlarini, tarmoqlar va mintaqalarni rivojlantirish dasturlarini amalga oshirishning mo‘ljallangan natijalari munosabati bilan ish bilan bandlikning o‘sishi va uning tarkibiy o‘zgarishi;

mehnat resurslari sonini va iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi turli toifalarini (o‘quvchilar, bola parvarishi bo‘yicha ta’tilda bo‘lgan ayollar va boshqalar) shakllantiradigan kelgusidagi demografik jarayonlar dinamikasi.

Mehnat resurslarining prognoz balansidan mintaqalarning demografik xususiyatlarini hisobga olgan holda yangi ish o‘rinlari tashkil etishga ehtiyojlarni va kelgusida aholini ish bilan ta’minlashning hududiy dasturlari parametrlarini aniqlashda mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan foydalaniladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog‘liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo‘lsa, ikkinchisi tomoni mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta’siriga ancha ko‘proq uchraydi. Demografik omillarning ta’siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo‘ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo‘ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo‘linishi ma’lum darajada ana shu bilan belgilanadi.

Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o‘zlarini uy-ro‘zg‘or ishlariga bag‘ishlaydigan ayollar soniga ta’sir ko‘rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko‘rsatgich o‘rtasida bevosita bog‘liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo‘yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog‘liq bo‘ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo‘yicha mintaqalar o‘rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo‘lgan sabablarga ko‘ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o‘rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo‘li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

 **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning **O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010 yil 27 yanvarda bo‘lib o‘tgan qo‘shma majlisidagi «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda 2011 yilning asosiy yakunlari va 2012 yilda O‘zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 26 yanvarda bo‘lib o‘tgan majlisidagi «2012yil Vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko’taradigan yil bo’ladi»** nomli ma’ruza. T, “O‘zbekiston” 2012 y.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning **O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010 yil 27 yanvarda bo‘lib o‘tgan qo‘shma majlisidagi «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda 4.O‘zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining 2010 yil 29 yanvarda bo‘lib o‘tgan majlisidagi «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir»** nomli ma’ruza. T, “O‘zbekiston” 2010 y
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning “Jaxon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishni yo‘llari va choralari” nomli asarini o‘rganish bo‘yicha o‘quv qo‘llanma. T, “Iqtisodiyot” 2009 y.
4. .Karimov I.A. Eng asosiy mezon – hayot haqiqatini aks ettirish. – T.: O‘zbekiston, 2009. – 24 b.
5. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q.. Personalni boshqarish. Oliy o‘quv yurti studentlari uchun darslik – T.: “O‘qituvchi” NMIU, 2008 y. .- 656 b.
6. ErgashevF., Raximova D., Sagdullaev A., Parpiev O., Zaynutdinov Sh. Innovatsion menejment. Darslik.T.: «Akademiya», 2005y