

EMPLOYMENT OF THE POPULATION BY PROFESSIONAL GROUPS

Djalilov Faxriddin
SamSU Assistant

Khayrullayev Sardor
SamDU1-Course Master

Annotation: The article provides recommendations on the need for employees and their satisfaction.

Key words: Labor resources, able-bodied people, human resources.

Hududlarda faoliyat ko'rsayotgan tadbirkorlik subyektlari uchun personalni shakllantirish va joy joyiga qo'yish muhim ahamiyatga egadir. Korxonada personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxonada egalari va mutaxassislar ham kiradi. Xodimlarning turli toifalari bo'yicha solishtirma salmog'i korxonada personalining kasbiy funksional va sosial tarkibini namoish etadi. Korxonalarda personalning kasbiy tarkibi mutaxassislar va ishchilarning kasbiy guruhlarini tarkibi hamda solishtirma farqi bilan aniqlanadi. Viloyatimiz kasb-hunar kollejarini tugatayotgan va ta'lim olayotgan yoshlarni kasb mahorati muhim ahamiyatga egadir.

Ish bilan bandligini ta'minlashda ajratish muhim ahamiyatga egadir, ya'ni mutaxassislarning kasbiy guruhlarga: agronomlar, arxivariuslar, arxitektorlar, kutibxonachilar, shifokorlar, geologlar, konchilar, xujjatshunoslar, jurnalistlar, zootexniklar, muhandislar, tijoratchilar, idora xodimlari, melioratorlar, metallurqlar, kichik tibbiy xodimlar, o'qituvchilar, madaniyat xodimlari, texniklar, texnologlar, tovarshunoslar, savdo agentlari, menejerlar, chizmachilar, iqtisodchilar, yuristlar kiradi. Ishchilarning kasbiy guruhlariga bir necha kasb – hunar egasi bo'lgan ishchilar (avtomatchilar, apparatchilar, sozlovchilar, operatorlar, chilangarlar, stanokchilar va boshqalar), shuningdek, sanoat qurushilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqa tarmoqlari bo'yicha yetakchi kasb ishchilari kiradi.

Mehnat resurslarining funksional tarkibi korxonada mavjud faoliyat turlari (funksiyalar) bo'yicha xodimlar guruhini ajratish yo'li bilan shakllanadi. Marketing bo'yicha mutaxassislar, ishlab chiqaruvchilar (loyhachilar, rejalovchilar, dispecherlar, asosiy ishlab chiqaruvchi

xodimlari, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bo'yicha xodimlar, sotsial soha xodimlari va boshqalar kiradi.

Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy – demografik guruhlar bo'yicha xodimlarni ajratish yo'li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan, o'qituvchilar); ayollar (shu jumladan, yolg'iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar; nogironlar, sobiq harbiylar va boshqalar kiradi.

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxonada ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlar)ning birgalikdagi attestatsiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofiqdir, natijalar ular yoki boshqilarning (xodimlar va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va taxlilga aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxonada personalii toifalari va kasbi bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozilarga mos kelishi nazarda tutiladi, uning professional, funksional va sotsial tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi.

Bu esa o'z navbatida ichki va tashqi mehnat bozorlarining roli va o'zaro aloqalarga turlicha qarashlarga bog'liq bo'lgan muqobil qarorlarini (yechishlarini) tanlash prinsipial ahamiyatga ega. O'zining ichki bozorga yo'naltirilgan holda asosiy fondlarini yangilash va mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish bilan bir vaqtning o'zida korxonada malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyojni qondirish uchun zarur tadbirlarni amalga oshiradi. Bunda xodimlarning boshqa korxonalariga o'tish imkoniyati yo'qotiladi yoki cheklanadi, chunki ular ma'lum faoliyat tizimiga chambarchas bog'langan. Bundan tashqari, xodimlarning birlashtirilishiga bir tomondan, yuqori ish haqi va ikkinchi tomondan, ishdan bo'shatilishi xafiy ta'sir ko'rsatadi. Bu juda ko'chli motivlar va sabablar bilan bog'liq, u birinchi navbatda, yirik korxonalar uchun xos bo'lgan holatdir, chunki u mahalliy mehnat bozorlarining (bandlik xizmatlarining) faoliyat doirasini birmuncha toraytiradi. Ushbu bozorlar rivojlangani sari korxonalar personal tizimida ma'lum kasbdagi xodimlar guruhini qisqartirish va ularni mahalliy bozorlar hisobiga boshqi xodimlar bilan almashtirishgacha ma'lum o'zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ko'rinib turibdiki, personalni shakllantirish masalasining optimal yechimi ichki va tashqi mehnat bozorlari imkoniyatlarini samarali birlashtirishga asoslangan bo'lishi kerak.

Aholini mehnatga layoqatli qismini korxonalar ehtiyojlarini qondira oladigan darajada kasb – hunar o'rganish maqsadga muvofiqdir.

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxonada tizimi, mahsulot nomenklaturasi vazifasi texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda kutilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki va tashqi mehnat bozorlarining

holatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini taxlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosida hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va korxonalarni xususiylashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan yo'naltiruvchi kuchlar oriyentir bo'lib, mahsulot va bajarilayotgan funksiyaning sermehnatligi bilan hisoblanadi. Buning uchun shunga mos normativ-me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

Kichik korxonalar va mikrofirmalardagi personalning strukturasi va soni boshqa shunga teng sharoitlarda ishlab chiqish vositalariga mulkchilikning shakllari hamda xodimlarning xo'jalik faoliyatida qatnashish darajasiga ko'proq bog'liq. Amaliyot ko'rsatadiki, kooperativ, hissadorlik yoki shaxsiy mulkchilikka o'tishi personal sonini qisqartirish va personal tizimini soddalashtirishga olib keladi. Bunga xodimlarning yanada intensiv mehnati va ularning korxonalar foydasidan o'zining xissasini olishda manfaatdorligiga imkon beradi. Korxonalar xodimlarini yollash va bo'shatish, ularning imkoniyatlari va faoliyat natijalarini baholash, ularning sifat darajasini oshirish kabi vazifalar xodimlarning shaxsiy tarkibini shakllantirishga kiradi.

Mehnat kishisining potensial imkoniyatlarini baholash profdiagnostika yo'li bilan amalga oshiriladi, bu yollanuvchining unga yuklayotgan mehnat funksiyalariga (ma'lum reyting bo'yicha) mutanosiblik darajasini belgilash, mehnat shartnomalarini tuzishga imkon beradi. Diagnostika natijalari bo'yicha xodimning kasb olishi va o'zgartirishi hamda ixtisoslantirishiga yo'nalishlarini ishlab chiqish maqsadida kasbga yo'naltirish proforiyentasiyasi o'tkaziladi. Proforiyentasiya yoshlarga va aholining boshqa guruxlariga shaxsiy sifatleri va ijtimoiy extiyojlariga muvofiq kasb yoki faoliyat turini tanlash yoki o'zgartirishda yordam ko'psatishga qaratilgan.

Korxonalarda xodimlar potensialidan foydalanishni baholash ikki maqsadni ko'zlaydi — har bir xodim faoliyatining natijalarini yaxshilash, rezervlarini aniqlash va uning kasbiy hamda shaxsiy fazilatlaridan to'liqroq foydalanish va malaka darajasini oshirish hisobiga korxonalar (yoki uning bo'linmasi) ishiga ta'siri; shartnoma shartlarida ko'zda tutilgandek, uning unumdorligi va natijalariga muvofiq mehnatga haq to'lashining asosi bo'lib xizmat qilish.

Xodimlarning mehnat va ijodiy potensialini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat ko'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimini mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlar shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga konkurs asosida zaxira

yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi bo'lmagan shaxslar uchun o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ruyxati

1. Abdurahmonova G.Q. Kichik biznesda aholini ish bilan ta'minlash. Monografiya. – T.: Iqtisodiyot, 2014. 54-b.
2. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot / darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan. 3-nashri. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi «FAN» nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592-b.