

CONCEPTUAL BASES OF FORMATION OF INNOVATIVE TYPES OF EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET

Mansurova Nargiza Shamsidinovna

Assistant of the Department of Human Resource Management, SamSU

Tel .: (90) 603 55 23 People. address: nargiz-8558@mail.ru

Norboev Allaer Ismoilovich

Master of Human Resources Management, SamSU

Annotation

The article examines the main principles and mechanisms of regulating the formation of innovative types of employment, as well as regional features. The degree of regulation of employment as an economic function in the labor market depends mainly on the nature of the socio-economic tasks of the state. The socio-economic responsibilities of the state determine the direction and trends in the regulation of employment in the labor market. It is also necessary to regulate the labor market, regardless of which socio-economic model society chooses.

Меҳнат бозорида иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш чора-тадбирларини ўзаро боғлиқ ҳолда турли хусусиятларига кўра гуруҳлаш мумкин. Бунда иш билан бандликни тартибга солиш меҳнатга лаёқатли аҳолини оқилона ва самарали иш билан бандлигини таъминлаш мақсадида иш билан бандлик муносабатлари тизимига бошқарув субъектларининг мақсадга йўналтирилган ва ташкилий-иқтисодий жиҳатдан таъсири сифатида талқин этиш мумкин.

Бизнинг фикримизча, инновацион иш билан бандликни тартибга солиш қуйидаги икки ўзаро боғлиқ масалалар ечимига йўналтирилган: бир томондан, меҳнат бозори ва иш билан бандликнинг мослашувчанлигини таъминлаш керак, бусиз инновацион иқтисодиёт ривожланмайди, иккинчидан, иш билан бандлик субъектларини содир бўлаётган ўзгаришлар натижасидаги хавф-хатардан мувофиқ равишда ҳимоялаш зарур. Иш билан бандликни тартибга солишнинг муҳим жиҳатлари қуйидагилардан иборат:

- инновацияларнинг пайдо бўлишига иш билан бандлик тизимини мослашувчанлигини, мослашувчанлигини ва қодирлигини таъминлаш;
- иш билан бандлик самарадорлигини ошириш;
- янги турдаги иш билан бандлик субъектларининг фаол шаклланиши;
- ишчиларнинг хулқ-атвориغا инновацион мотивни шакллантириш;

– бошқарувнинг даврий тавсифи.

Хорижий тажрибаларга кўра, инновацион иш билан бандлик ривожланишида давлат бошқарувининг роли муҳим аҳамиятга эга. Хусусан, давлат институционал ўзгаришлар, инновацион ва солиқ сиёсати билан боғлиқ чоралар, ишчи кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, таълим тизимини ислоҳ қилиш, инсон ресурслари ривожланиши соҳасида корхона ва фирмаларнинг ички фаолиятига таъсир кўрсатиш кабилар ҳисобига сифат жиҳатдан янги ишчи кучига талабни ўсишини рағбатлантиради ва қўллаб-қувватлайди. Масалан, Европа Иттифоқи мамлакатларида бу куйидагиларда намоён бўлади: фаол дастурларни кенг жорий этиш, меҳнат муносабатларининг мослашувчан моделларидан амалда кенг фойдаланиш, сурункали ишсизлик қарши янгича чораларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, даромадларни солиққа тортиш ва нафақалар тизимининг модернизациялашганлиги, меҳнатга лаёқатли ёшдан катта ёшдаги кишилар иш билан бандлиги миқёсининг кенглиги ва бошқалар.

Бизнинг фикримизча, инновацион иш билан бандликни тартибга солиш бир қатор тамойилларга асосланиши керакки, бунда тартибга солиш механизмлари иш билан бандликни бошқариш самарадорлигини ошириши ва янги турдаги иш билан бандлик шакллари вужудга келишини рағбатлантириши зарур (1-жадвал).

1-жадвал Меҳнат бозорида инновацион иш билан бандликни тартибга солиш
тамойиллари

Тамойиллар	Мазмуни
Когнитивлик	Бу тамойил шуни назарда тутадикки, иш билан бандлик тизимига муносабатлар бўйича тартибга солиш тизимининг таъсири нафақат муайян йўналишни аниқловчи, балки билим орттириш, тадқиқ этишга йўналтирилган бўлиши зарур.
Мослашувчанлик	Мазкур тамойил иш билан бандлик “мослашувчан” усуллари жорий қилиш зарурати, макроиктисодий ҳолатларнинг динамик ўзгаришига мослашувчан муносабат билдириш, корхона даражасида мослашувчан иш билан бандликни ошириш, “мослашувчан” ишчини шакллантириш, инновацион хулқ-атвор мотивацияси, ўз-ўзини иш билан бандлигини ривожлантириш, инновацион бизнес кабиларни ифодалайди.
Ўзаро мувофиқлик ва интеграция	Бу тамойил иш билан бандликни тартибга солишнинг турли даражаларида ҳам вертикал (корхона даражасида кадрлар сиёсати, ҳудудда иш билан бандлик сиёсати, макродаражада иш билан бандлик сиёсати, маҳсулдор, самарали ва энг мақбул иш билан бандликка эришиш соҳасида халқаро тавсиялар), ҳам горизонтал кесимда амалга оширишидир.

Инклюзивлик	Мазкур тамойил инсон тараққиёти концепцияси контекстида айниқса муҳимлиги назарда тутилади. У аҳолининг турли хил ижтимоий-демографик гуруҳларни иш билан бандлик соҳасига жалб қилиш ҳисобига даромадлар олиш ва ижтимоий эҳтиёжларини реализация қилиш мақсадида маҳсулдор иш билан бандлик имкониятини беради.
Комплекслилик	Иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилишда нафақат тартибга солишнинг алоҳида иқтисодий жиҳатларини, балки ижтимоий, психологик, ҳуқуқий, ташкилий-техник, ахборот каби жиҳатларини ҳисобга олиш зарурлигини назарда тутати.
Селективлик	Иш билан бандлик ва иқтисодий фаол аҳолини турли ҳудудлар, иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлик ривожланишининг турли босқичларига мувофиқ ҳолда турлича тартибга солиш усуллари ва воситаларини қўллашни назарда тутати.
Доимий аналитик таъминот ва ахборотнинг етарлилиги	Мазкур тамойилга кўра, иш билан бандликни тартибга солишнинг аналитик таъминоти жараёни самарали бўлиши мумкин, фақатгина унинг ахборот таъминоти етарлича бўлса.

Иш билан бандликни ўз-ўзини тартибга солиши ўзида мураккаб комбинацияларни, яъни универсал (қонунчилик), йўналтирилган (ички директив ва қарорлар) ва аралаш (ахборот, тарғибот ва б.) каналларни мужассамлаштиради. Тартига солиш тизими элементларининг ўзаро алоқадорлиги барқарор ахборот алмашинув тавсифи сифатида механизмдан иборат бўлади. У ўзида объектив равишда содир бўлувчи у ёки бу жараён кучайиб бориш воситасини намоён этади.

Энг муҳим ва муҳокамали муаммолардан бўлиб, инновацион иш билан бандликни тартибга солиш натижаларини аниқлаш ва баҳолаш ҳисобланади. Ҳозирги илмий адабиётларда келтирилган нўқтаи назарларга кўра меҳнат бозори, иш билан бандлик, ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизими сифатида мураккаб объектларда тартибга солиш натижаларига нисбатан етарлича қарама-қаршилик мавжуд.

Оммалашган нўқтаи назарларга мувофиқ бошқарув фаолияти натижадорлиги ва самарадорлиги бошқарув тизимининг якуний кўрсаткичлари бўйича баҳолашни назарда тутати. Бунга алоқадор ҳолда иш билан бандликни тартибга солишнинг якуний натижаларини икки нўқтаи назардан қараш мумкин: натижадорлик нўқтаи назаридан (режалаштирилган мақсадлар ва натижаларга эришишининг мос келиши) ва самарадорлик нўқтаи назаридан (ресурсларга сарфларнинг олинган натижаларга нисбати).

Бизнинг фикримизча, инновацион иш билан бандликни самарали бошқариш (тартибга солиш) натижалар ва сарфларнинг кенг доирада солиштирилишни назарда тутати.

Тартибга солиш натижаси сифатида иш билан бандликнинг юқори даражаси ортиқча ишчилар сонини сақлашни ва самарасиз иш билан бандликдан фойдаланиш эмас, балки янги иш жойларини яратиш, иш билан бандлик янги шаклларини ривожлантириш, меҳнат бозорида турли ижтимоий-демографик гуруҳлар мослашувчанлиги ва рақобатбардошлигини оширишни таъминлаши зарур.

Бу масалаларни ҳал этиш турли даражаларда иш билан бандликни тартибга солиш институтлари зиммасига юклатилган: мамлакат миқёсида, ҳудудий, маҳаллий, ташкилот даражаларида. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли иш билан бандлиги давлат хизматида тааллуқлидир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни меҳнатга лаёқатли аҳолига тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши самарадорлигини оширишдан иборатдир.

Республикамизда меҳнат бозори мослашувчан тавсифга эга. Шунинг учун республикамизда мослашувчан меҳнат бозорини ривожлантириш ва самарали иш жойларини яратиш учун шарт-шароитлар яратмасдан туриб, барқарор юқори суръатда иқтисодий ўсишни таъминлаб бўлмайди. Бизнинг фикримизча, ушбу муаммоларни ҳал қилиш учун ҳукумат қуйидаги вазифаларни амалга ошириши зарур:

- меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш (ишчи кучидан фойдаланиш мослашувчанлигини ошириш, меҳнат шароитларини таъминлаш юзасидан давлат экспертизасини такомиллаштириш ва бошқалар);
- ишчи кучининг ҳудудий касбий ҳаракатчанлигини ривожлантириш;
- иш билан бандлик сифатини ошириш;

Хулоса қилиб айтганда, ҳудудий даражада инновацион иш билан бандликни тартибга солиш, биринчидан, саноат, илмий, иқтисодий ва ҳудудий йўналишлардаги сиёсатнинг синтезига таянади; иккинчидан, ҳудуднинг инновацион ривожланиш модели билан узвий боғлиқдир; учинчидан, қуйидаги технологиялар ва усуллардан самарали фойдаланишни назарда тутди: қабул қилинган қонунчилик асосларини мувофиқлигини таъминлаш; иш билан бандлик сиёсатини молиялаштиришнинг турли хил усулларини жорий этиш; таълим кредитлари ривожланиши, кичик бизнесни кредитлаш дастурлари. Шунингдек, бизнинг фикримизча, ҳудудий даражада иш билан бандликка кўмаклашиш ҳудудий дастурларининг бўлимларига инновацион иш билан бандликни ривожлантиришни рағбатлантириш йўналишлари киритилиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.
2. Абдурахманов К.Х., Одегов К.Х., Руденко Г.Г и др. Рынок труда. //Учебное пособие. Т., 2009.
3. Нижегородцев Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики. //Проблемы теории и практики управления. -2004. -№4.
4. The Guide to developing balanced working time arrangements. International Labour Office – Geneva, ILO, 2019. – 48 p.