



ПЕДАГОГИК ВА ТЕХНИК БИЛИМЛАРНИ ИНТЕГРАЦИЯЛАШ АСОСИДА ТАЛАБАЛАРНИ КАСБИЙ ФАОЛИЯТГА ТАЙЕРЛАШНИНГ МЕТОДИК ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Рахимов Сарвар Ибрагимович

Урганч давлат университети

"Транспорт тизимлари" кафедраси ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5774587>

MAQOLA TARIXI

Qabul qilindi: 01 - dekabr 2021
Ma'qullandi: 05 - dekabr 2021
Chop etildi: 10 - dekabr 2021

KALIT SO'ZLAR

Ўзбекистан
иктисодиёти, меҳнат
муносабатлари,
корхоналар, кадрлар

ANNOTATSIYA

Ушбу мақолада педагогик ва техник билимларни интеграциялаш асосида талабаларни касбий фаолиятга тайерлашнинг методик тизimini такомиллаштириш мавзусида булиб корхона ва ташкилотнинг бевосита ижтимоий муаммолари кенг йоритилган.

Ўзбекистан иктисодиётининг бозор муносабатларига утиши меҳнат тугрисидаги назарий ва амалий тасавурларни узгартириб, жамият фаолияти ривожининг мутлақо янги асослари ишлаб чиқилишини такозо этади. Меҳнат тушунчаси муҳим иктисодий категория булиб, у мунтазам равишда тадқиқ этиш ва аниқлашни талаб қиладиган куп қиррали тушунчадир. Демак, жамиятнинг барча иктисодий ва ижтимоий муаммоларига меҳнат тушунчаси нуқтаи назаридан ёндашиш мумкин. Меҳнат муносабатлари айниқса корхоналарда кадрлар сиёсати орқали амалга оширилиб, у орқали меҳнат муносабатлари тартибга солинади.

Республикамизда олиб борилаётган туб ислохотлар туфайли турли мулк

шакллари юзага келди. Мулк шаклларини узгариши корхона ва ташкилотларнинг ҳам турли хилларини вужудга келтирди. Хозирги пайтда давлат ташкилот, акционерлик жамиятлари, масъулияти чекланган жамиятлар, хусусий корхоналар, ширкатлар ва нодавлат, нотижорат ташкилотлари пайдо булиб бормоқда. Айниқса давлатнинг корхоналар сиёсатига аралашуви чекланиши корхоналар учун муҳим аҳамият касб этиб бормоқда. Чунки хар бир корхона уз тақдирини давлат қарорларига роя қилган халда узи мустақил белгилайди. Энди корхоналар бозор талабларига қараб махсулот ишлаб чиқариш ва уни ички ва ташқи бозорда мустақил итиш имкониятларига эга булишди. Бу эса уз навбатида корхоналар олдида муҳим ва ута масъулиятли ишларни бажаришни такозо этмовда. Бу ишларга



врхонанинг ижтимоий — иктисодий сиёсатлари киради.

Хозирги кунда корхоналарнинг фаолияти учун бир неча сиёсатлар мавжуд булиб, уларга куйидаги сиёсатларни киритиш мумкин:

- молия—иктисодий сиёсатлар;
- ҳисоб ва ҳисоботлар сиёсати;
- корхонанинг ички ва ташқи алоқалар сиёсати;
- маркетинг сиёсати;
- нарх сиёсати;
- кадрлар сиёсати.

Ушбу сиёсатлар бир — бирига боғлиқ ва бир — бирини фаолиятини хулдириб, биргаликда амал қилади. Шулардан энг муҳимларидан бири меҳнат ресурслари сиёсатидир. Чунки юқоридаги барча сиёсатларни корхонанинг ходимлари ишлаб чиқради ва амалга ошириб боради.

Ҳар бир корхонада меҳнат ресурслари сиёсати мавжуд булиб, у уз ичига куйидаги мақсадларни белгилайди:

- корхонада соғлом ва ишчан жамоани ташкил қилиш;
- корхонада ишчиларнинг малакасини ошириш даражаси;
- жинси, ёши ва малака даражаси бўйича меҳнат жамоасини ташкил этиш;
- бўлаётган узгаришларни тезлик билан узлаштира оладиган, янгиликларни ва илғор тажрибаларни корхонага жорий эта оладиган юқори малакали, тажрибалари, билимли ва бошқариш қобилияти юқори бўлган раҳбарларни корхонага жалб этиш.
- Корхонада меҳнат ресурслари сиёсати уз ичига куйидаги вазифаларни олади:

- кадрларни танлаш ва уларни касб жиҳддан кутарилишини амалга ошириш;
- кадрларни танлаш ва уларни узлуксиз равишда уқитиш;
- тула бандлик асосида ишчиларни ишга ёллаш;
- ишчиларни жой — жойига таксимлаш;
- меҳнатни рағбатлантириш;
- меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш;
- корхона ишчиларига яхши иш ва меҳнат шароитларини яратиш.
- Корхона самарали фаолият юритиши учун меҳнат ресурслари сиёсати
- тизимининг қуйидаги устувор иуналишларни амалга ошириш мақсадга мувофиқдир:
- корхонанинг молиявий — иктисодий имкониятларини тулик урганиб чиқиш;
- корхона иш жараёнларини ҳар бир элементига урганиб чиқиш; —корхона кадрларининг фаолиятини ҳар бир иш бўйича тадқиқ этиш; —тадқиқ натижасида қайси бўлимда камчиликлар мавжуд бўлса, уларни бартараф этишни ташкил этиш;
- корхонанинг қайси бўлимда кадрлар муаммоси бўлса шу бўлим малакали ва тажрибали кадрларни корхонага жалб этиш;
- корхонада кадрлар учун ва уларнинг оила аъзолари учун ижтимоий ва маиший хизмат курсатиш жараёнларини ташкил этиш;
- корхона ижтимоий инфратузилмасини такомиллаштириш;
- ходимлар фаолияти ва такрор ишлаб чиқаришни тугри йулга қуйиш учун иш хақи ва моддий рағбатлантириш тизимининг мавжудлиги;



- ходимлар малакасини ошириш тизимини шакллантириш;
- ходимларни хизмат мартабасини имкониятларига кдраб кутарилиш шароитларининг мавжудлигини ташкил этиш;
- кадрлар кунимсизлигини юзага келтирадиган барча восита ва холатларни бартараф этиш;
- хар бир ходимда корхонани узининг келажаги учун манфаатли эканлигини билиши ва корхона учун кшлаш туйгусини шакллантириш.

Ушбу йуналишлардан ташкари хар бир корхона уз имкониятларидан келиб чикиб узи мустакил меҳнат ресурслари сиёсатининг энг макбул йулларини танлаши ва амалга ошириши мумкин. Лекин хар кандай холда хам инсоннинг хак — хукуқдарига зид келмаслиги лозим. Чунки хар кандай сиёсатнинг хох у иктисодии, хох ижтимоий булишидан катъий назар хаммаси инсон ва жамият манфаатлари учун яраатилиб амалга оширилади.

Кадрларни бошқариш туқимачилик тизимида персоналии ташкил этишза унинг фаолиятини таъминлашга дойр купгина вазибаларни камраб олади. Дйни вақтда, тармок функцияларини муваффакиятли амалга оширишнинг муҳим омили — кадрлар билан таъминлашнинг таркибий кисмида, унинг кадрлар потенциалидан оқилона фойдаланиш, мансабдор шахсларнинг касбий усиши ва хизмат пиллапоясидан кутарилиши, улар меҳнатини рағбатлантириш воситаси сифатида намоён булади. Зеро, бунда гап хар бир хизматчининг касбий — шахсий қобилиятига баҳо бериш ва ундан фойдаланиш, булинма, умумаппарат доирасида ходимларни оқилона жой —

жойига куйиш, барча ишловчиларнинг касбий ва хизмат соҳдсида усиши тугрисида боради. Кадрлар билан ишлашга дойр купгина муаммолар ечими бошқарув технологияларига таяниб, асосли равишда танланган хдмда кулланган тадбир ва усулларга боглик булади.

Бизнинг фикримизча, мамлакатимиз иктисодиёт тармоклариди, шу жумладан кадрларни бошқариш хусусиятлари илмий асосланган булиши лозим, бу хусусиятларни биз кисман юқорида куриб тахлил килганмиз. Корхоналарда тадққот утказиш давомида, биз кадрларни бошқариш хусусиятларини асосийларини белгилаб утишни жоиз курдик:

-корхоналарда иш билан банд кадрлар салоҳиятини доимо ривожлантириш, хизматчиларнинг касб соҳасидаги усишини режалаштириш;

-корхоналарга тормокга энг малакали мутахассисларни жалб қдлиш;

тармокда ишловчи кадрларни касбий малакасини доимий равишда оширган холда, лавозим буйича усишини таъминлаш;

-ходимларга касбий таълим бериш тизимини шакллантириш ва ривожлантириш;

-ходимлар томонидан олинаётган таълимни ташкил этиш сифати ва самарадорлигини ошириш;

-укув жараёнини илмий — услубий жихатдан такомиллаштириш;

-хизматчиларни хуқуқий ва ижтимоий химоя килиш тизимини яратиш;



-касб Махорати ва меҳнат самарадорлиги усишини доимо рағбатлантириш ва бошқалар.

Ижтимоии омиллар корхона ва ташкилот шароитида ижтимоии муҳитни ташкил этиш билан боғлиқ шарт — шароитлардаги узғаришларни ва бу узғаришларнинг оқибатларини ифодалаб беради. Ижтимоии омилларнинг асосий йуналишини меҳнат жараёни амалга ошириладиган корхона ва ташкилотнинг узида ишлайдиган ходимларга, уларнинг оилалари истикомат киладиган муҳитга ҳамда уларнинг яқин атрофидаги ходимларга таъсир курсатиш шаклларига қараб фарқлаш мумкин.

Корхона ва ташкилотнинг бевосита ижтимоии муҳити асосий омилларига қуйидагилар қиради:

- -корхона ва ташкилотнинг потенциали, унинг ижтимоии инфратузилмаси;
- -иш шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш;
- -ходимларнинг ижтимоии химояланганлиги;
- -жамоадаги ижтимоии — рухий вазият;
- -меҳнатни моддий рағбатлантириш ва оила бюджетлари;
- -ишдан ташқари вақт ва дам олишдан самарали фойдаланиш ва бошқалар.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарорлари ва фармонлари.
2. «Республика иқтисодий тизимини такомиллаштириш тугрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 23 феврал 2000 йилдаги №ПФ~2552-сонли фармони.