



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

Рахимов Сарвар Ибрагимович<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Урганч давлат университети

"Транспорт тизимлари" кафедраси ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5776885>

### 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 муаммоларига меҳнат тушунчаси нуқтаи назаридан ёндашиш мумкин. Меҳнат муносабатлари айниқса корхоналарда кадрлар сиёсати орқали амалга оширилиб, у орқали меҳнат муносабатлари тартибга солинади.*

Ўзбекистан иктисодиётининг бозор муносабатларига ўтиши меҳнат тугрисидаги назарий ва амалий тасавурларни узгартириб, жамият фаолияти ривожининг мутлақо янги асослари ишлаб чиқилишини тақозо этади. Меҳнат тушунчаси муҳим иктисодий категория булиб, у мунтазам равишда тадқиқ этиш ва аниқлашни талаб қиладиган қўл 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. Ҳозирги пайтда давлат ташкилот, акционерлик жамиятлари, масъулияти чекланган жамиятлар, хусусий корхоналар, ширкатлар ва нодавлат, ношаркат ташкилотлари пайдо булиб бормоқда. Айниқса давлатнинг корхоналар сиёсати аралашуви чекланиши корхоналар учун муҳим аҳамият касб этиб бормоқда. Чунки ҳар бир корхона уз тақдирини давлат қарорларига риоя қилган ҳалда ўзи 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 тақозо этмоқда. Бу ишларга



врхонанинг ижтимоий — иктисодий сиёсатлари киради.

Хозирги кунда корхоналарнинг фаолияти учун бир неча сиёсатлар мавжуд бўлиб, 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 бўлиб, 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 узғаришларни тезлик билан узлаштира оладиган, янгиликларни ва илгор 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 тақсимлаш;
- меҳнатни рағбатлантириш;
- меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш;
- корхона ишчиларига яхши иш ва меҳнат шароитларини яратиш.
- Корхона самарали фаолият юритиши учун меҳнат ресурслари сиёсати
- тизимининг куйидаги устувор иуналишларни амалга ошириш мақсадга мувофиқдир:
- корхонанинг молиявий — иктисодий имкониятларини тулик урганиб чиқиш;
- корхона иш жараёнларини ҳар бир элементигача 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 хаки ва моддий рағбатлантириш тизимининг мавжудлиги;
- ходимлар малакасини ошириш тизимини шакллантириш;
- ходимларни хизмат мартабасини имкониятларига қараб кутарилиш шароитларининг мавжудлигини ташкил этиш;
- кадрлар қунимсизлигини юзага келтирадиган барча восита ва ҳолатларни бартараф этиш;
- ҳар бир ходимда корхонани узининг келажаги учун манфаатли эканлигини билиши ва корхона учун кшлаш туйғусини шакллантириш.

Ушбу йуналишлардан ташқари ҳар бир корхона уз имкониятларидан келиб чиқиб узи мустақил меҳнат ресурслари сиёсатининг энг макбул йулларини танлаши ва амалга ошириши мумкин. Лекин ҳар қандай ҳолда ҳам инсоннинг ҳақ — ҳуқуқдарига зид келмаслиги лозим. Чунки ҳар қандай сиёсатнинг ҳоҳ у иқтисодии, ҳоҳ ижтимоий булишидан қатъий назар ҳаммаси инсон ва жамият манфаатлари учун яраатилиб амалга оширилади.

Кадрларни бошқариш туқимачилик тизимида персоналии ташкил этишга унинг фаолиятини таъминлашга дойр қупгина вазибаларни қамраб олади. Дйни вақтда, тармок функцияларини муваффақиятли амалга оширишнинг муҳим омили — кадрлар билан таъминлашнинг тарқибий қисмида, унинг кадрлар потенциалидан оқилона

қойдаланиш, мансабдор шахсларнинг қасбий уқиши ва хизмат қиллақоясидан қутарилиши, улар меҳнатини рағбатлантириш воситаси сифатида намоён булади. Зеро, бунда гап ҳар бир хизматчининг қасбий — шахсий қобилиятига баҳо бериш ва ундан қойдаланиш, буқинма, умумақпарат доирасида ходимларни оқилона жой — жойига қуйиш, барча ишловчиларнинг қасбий ва хизмат соҳқсида уқиши тугрисида боради. Қадрлар билан ишлашга дойр қупгина муаммолар ечими бошқарув технологияларига таяниб, асосли равишда танланган ҳдмда қулланган тадбир ва усулларга боғлиқ булади.

Бизнинг фикримизча, мамлақатимиз иқтисодиёт тармоқларида, шу жумладан кадрларни бошқариш хусусиятлари илмий асосланган булиши лозим, бу хусусиятларни биз қисман юқорида қуриб таҳлил қилганмиз. Қорхоналарда тадққот утқазиш давомида, биз кадрларни бошқариш хусусиятларини асосийларини белгилаб утишни жоиз қурдик:

-қорхоналарда иш билан банд кадрлар салоҳиятини доимо ривожлантириш, хизматчиларнинг қасб соҳасидаги уқишини режалаштириш;

-қорхоналарга тормокга энг малақали мутахассисларни жалб қдлиш;

тармокда ишловчи кадрларни қасбий малақасини доимий равишда оширган ҳолда, лавозим буйича уқишини таъминлаш;

-ходимларга қасбий таълим бериш тизимини шакллантириш ва ривожлантириш;



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

-укув жараёнини илмий — услубий жихатдан такомиллаштириш;

-хизматчиларни ҳукукий ва ижтимоий химоя қилиш тизимини яратиш;

-касб Махорати ва меҳнат самарадорлиги ўсишини доимо

рағбатлантириш ва бошқалар.

Ижтимоий омилар корхона ва ташкилот шароитида ижтимоий муҳитни ташкил этиш билан боғлиқ шарт — шароитлардаги ўзгаришларни ва бу ўзгаришларнинг оқибатларини ифодалаб беради. Ижтимоий омиларнинг асосий йўналишини меҳнат жараёни амалга ошириладиган корхона ва ташкилотнинг ўзида ишлайдиган ходимларга, уларнинг

оилалари истикомат қиладиган муҳитга ҳамда уларнинг яқин атрофидаги ходимларга таъсир қурсатиш шаклларига қараб фарқлаш мумкин.

Корхона ва ташкилотнинг бевосита ижтимоий муҳити асосий омиларига қўйидагилар қиради:

- -корхона ва ташкилотнинг потенциали, унинг ижтимоий инфратузилмаси;
- -иш шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш;
- -ходимларнинг ижтимоий химояланганлиги;
- -жамоадаги ижтимоий — 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 тинчлик чарм-пойафзал тармоқдарини бошқариш тизимини такомиллаштириш тугрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 23 феврал 2000 йилдаги №ПФ~2552-сонли фармони.