



Agroklasterlarda Mexnat Resurslari Tarkibi Va Kadrlar Salohiyati

Qobulova Maxpubaxon Yakibovna

Andijon qishloq xo'jaligi va agrotexnologiyalar instituti katta o'qituvchisi.

Xakimov Sardor ilxom o'g'li

*Andijon qishloq xo'jaligi va agrotexnologiyalar instituti
"Turizm" ta'lim yo'nalishi 2-bosqich talabasi*

Annotatsiya: Maqolada agroklasterlarda mexnat resurslari tarkibi va kadrlar salohiyati yoritilgan. Shu jumladan kadrlarning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, korxonalarning iqtisodiy va ishlab chiqarish ko'rsatkichlari shunchalik yaxshi bo'ladi.

Kalit so'zlar: Inson qobiliyati, agroklaster, mehnat resurslari, mehnat, kadrlar salohiyati, ishchi kuchi, klaster, agrosanoat majmuasi.

Kirish. "Hamma narsani kadrlar hal qiladi" qoidasi iqtisodiy islohotlar amalga oshirilayotgan hozirgi kunlarda ham o'z dolzarbligini yo'qotgani yo'q. Jamiyatning mehnat resurslari demografik tarmoq, kasbiy daraja va hududiy ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. "Ishchi kuchi" va "mehnat resurslari" tushunchalari bir xil mazmunga ega emas. Chunki mehnat qobiliyatsiz amalga oshirilmaydi. Inson qobiliyati faqat mehnat jarayonida ro'yobga chiqadi. Ishchi kuchi esa insonlarning qobiliyat salohiyatini aks ettiradi¹.

Davlat klaster siyosatining maqsadi rivojlanishning klasterli modelini joriy qilish vositasida agrosanoat majmuasi iqtisodiyotning raqobatbardoshlik darajasini oshirish uchun sharoitlar yaratish hisoblanadi. Ushbu maqsadga muvofiq davlat agroklaster siyosatining quyidagi vazifalari belgilab berilishi lozim:

- agroklasterlarni rivojlantirish sohasidagi faoliyatni tartibga soladigan me'yoriy-huquqiy bazani shakllantirish;
- agroklasterlarni shakllantirish va rivojlantirish uchun ustuvor yo'nalishlarni belgilash va ASMning klasterli rivojlanish sohasida monitoringni amalga oshirish;
- agroklasterlarni rivojlantirish masalalari bo'yicha mutaxassislar va rahbarlar professional tayyorlash uchun sharoitlar yaratish; -agroklasterli tashabbuslar va loyihalar ishlab chiqish va amalga oshirish uchun sharoitlar yaratish;
- ASMni rivojlantirishning klasterli modelini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash tizimini shakllantirish va uning faoliyat yuritishini ta'minlash.

Xududlarda agroklasterli rivojlantirish markazlari tuzish va uning faoliyati quyidagi yo'nalishlarda olib borilishi mumkin: -klasterlar qatnashchilariga tashkiliy, axborot va tahliliy xizmatlar ko'rsatish vositasida klasterli loyihalarga hamrohlik qilish;



- klasterli loyihalarning amalga oshirilishini moliyalashtirish uchun qo'shimcha manbalar izlab topish;
- biznes-rejalashtirishlab chiqish;
- marketing tadqiqotlari;
- klaster qatnashchilarining mahsulotlarini bozorga ilgari surish;
- klaster qatnashchilari uchun konferentsiyalar, seminarlar va boshqa axborot tadbirlari tashkil qilish;
- klaster qatnashchilarining rahbar va mutaxassis kadrlarini o'qitish va malakasini oshirishni tashkil qilish;
- ASMni rivojlantirishning klasterli modelidan foydalanish istiqbollari bo'yicha axborot-tushuntirish ishlarini tashkil qilish.

Buning uchun davlat organlari va biznes-hamjamiyat vakillari uchun iqtisodiyotni klasterlirivojlantirish masalalari bo'yicha xorijiy ekspertlar ishtirokida axborot-ta'lim tadbirlarini o'tkazish, jumladan, muayyan klasterli loyihalar tashabbusi bilan chiqish va ularni amalga oshirish borasida amaliy ajribalarni o'rganish talab qilinadi. "Hamma narsani kadrlar hal qiladi" qoidasi iqtisodiy islohotlar amalga oshirilayotgan hozirgi kunlarda ham o'z dolzarbligini yo'qotgani yo'q.

Zamonaviy korxonalar faoliyatida mehnat qurollari va mehnat predmetlaridan tashqari kadrlar ham katta ahamiyatga ega. Aynan kadrlar ishlab chiqarishni boshqarib, joriy va istiqboldagi rejalashtirishni amalga oshiradilar hamda ishlab chiqarish vositalarini foydalanishga kiritadilar. Kadrlarning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, korxonalarning iqtisodiy va ishlab chiqarish ko'rsatkichlari shunchalik yaxshi bo'ladi.

Korxonaning "mehnat resurslari", "kadrlar", "personal" tushunchalarini, garchi ular o'rtasida ma'joriy ma'noda aytganda "xitoy devori" yo'q bo'lsa va ular kadrlar salohiyatini shakllantirish va ulardan foydalanishda bir xilda qo'llansada, bir-biridan farqlash lozim.

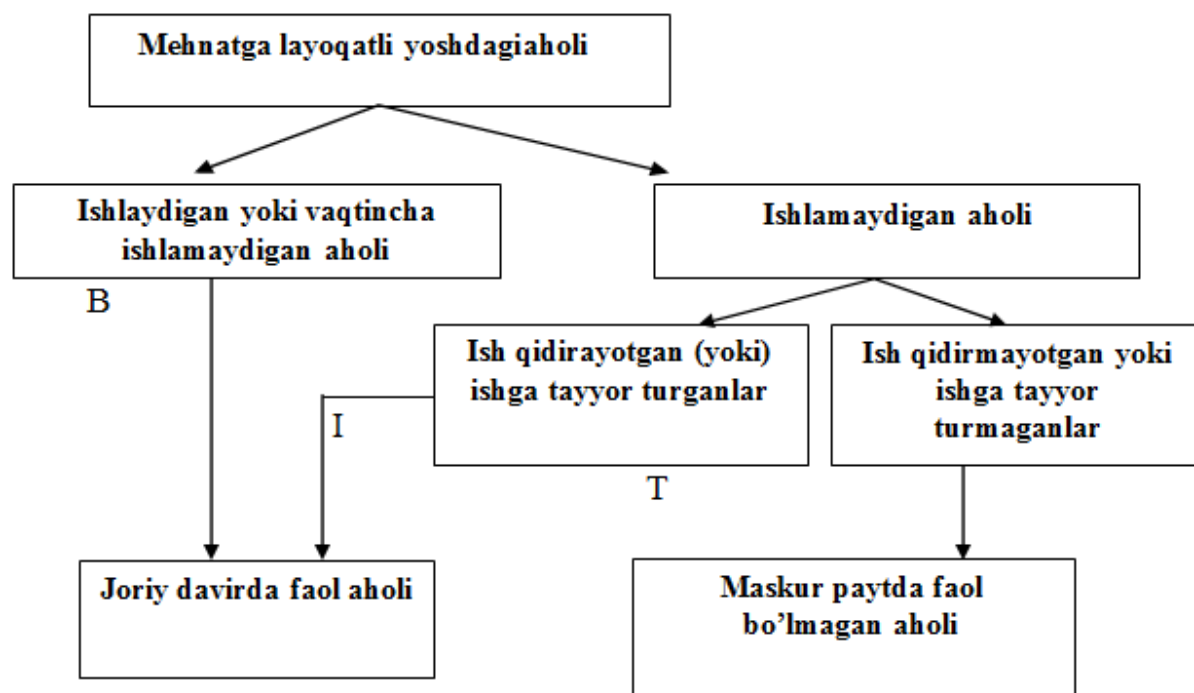
Salohiyat (potensial) tushunchasining o'zi lotin tilidan olingan bo'lib (*potentia*), imkoniyat, kuch-quvvat, yashirish imkoniyat ma'nosini anglatadi. Lug'at va qo'llanmalarda u mavjud va harakatga keltirilishi, ma'lum bir maqsadlarga erishish uchun foydalanish mumkin bo'lgan vosita, zahira, manba debko'rsatilgan.

Kadrlar salohiyati - mehnat resurslarining umumiy soni va jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbiy ko'nikmalari, korxonaning u yoki bu bo'g'inlarida va jamoatchilik ishlab chiqarishida qatnashishi bilan ifodalanuvchi mehnat resurslari yoki imkoniyatlarini ifodalaydi. Kadrlar salohiyati jamiyat mehnat salohiyatining tarkibiy qismidir.

Kadrlar korxonada mehnat bilan band bo'lgan hamda korxona shaxsiy tarkibiga kiruvchi turli kasbiy malakaviy guruhlardagi xodimlar majmuasidir. Korxonaning mehnat resurslari uning ishchi kuchini tavsiflaydi. Korxona personalidoimiy va yollanib ishlovchi, malakali va malakasiz barcha xodimlardan iborat bo'lgan shaxsiy tarkibni izohlaydi.

Kadrlar salohiyati miqdoriy tavsif berishdan tashqari *korxona personalining sifat tavsifi* ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, u korxona xodimlarining mazkur ishlab chiqarishga kasbiy va malakaviy jihatdan yaroqlilik darajasi bilan aniqlanadi. Bu yerda birinchi o'ringa "mutaxassislik", "kasb", "malaka" kabitushunchalar chiqadi. Boshqa nuqtai nazarni keltirishdan oldin "mehnat" va "ish kuchi" so'zlari semantikasini, shuningdek, ular bilan bog'liq tushunchalarni anglab olaylik.

"Mehnat" so'zining inglizcha "labour" tarjimai yigirmaga yaqin ma'noni anglatadi.



1-rasm. Asosiy elementlar bo'yicha ishchi kuchini ta'riflash.

B-ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ish bilan bandlar; **I**- ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ishsizlar; **T**- ishchi kuchi guruhidan tashqarilar.

“Mehnat” soʻzi xodimlarning ishlayotganliklarini, odamlarning aqliy va jismoniy energiyalari sarflashlari bogʻliq tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar koʻrsatish boʻyicha maqsadga muvofiq faoliyatlarini anglatadi. Bu soʻzdan baʼzi hollarda boʻlsada, kishilarning maʼlum toifasini – ishchilar sinfi, ishchilar va umuman xodimlarni aniqlashda foydalaniladi.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson foydalandigan uning jismoniy va maʼnaviy qobiliyatlarning majmuasidir. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy nazariyalarda “ishchi kuchi” atamasi koʻpincha “iqtisodiy faol aholi” tushunchasining sinonimi sifatida qoʻllaniladi. Masalan R.J.Erenberger va R.S.Smit bunday taʼrif berganlar: “Ishchi kuchi” deganda yoshi 16 dan yuqori boʻlgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band boʻlganlar yoxud ishdan boʻshatilganlaridan xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlartushuniladi”². Halqaro mehnat tashkiloti ham xuddi shunga oʻxshash nuqtai nazarga amal qiladi.

“Ishchi kuchi” atamasi koʻp hollarda uch maʼnoni anglatishda ishlatiladi:

1. organizm, tirik inson shaxs ega boʻlgan va har safar u qandaydir isteʼmol qiymatini yaratish chogʻida ishga soladigan jismoniy va maʼnaviy qobiliyatlari majmui sifatida;
2. aholining ish bilan band bulgan yoki ish izlayotgan qismi – iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;
3. umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxona ishchilari (kundalik turmushida odatda shunday foydalaniladigan tushuncha) sifatida³.

"Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi" tushunchasini taʼriflab olgandan

² Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. -M.:1996. –B. 34.H

³ Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: “Mehnat” 2004. –B. 211.



keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqorolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

Shunday qilib, "mehnat resurslari" o'z 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 potensial 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 taklif qilish" degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

Xulosa qilib aytganimizda kadrlar siyosatiga, jumladan zarur bo'lgan kadrlar salohiyatini shakllantirish va uning tarkibiga ijobiy o'zgarishlar kiritish, xodimlar malakasini oshirishga e'tiborni qaratmasdan, ishlab chiqarishni rivojlantirish vazifalarini muvaffaqiyatli hal qilish, korxonalar hayotiga fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy qilish, eng asosiysi, korxonaning barqaror va daromad keltiruvchi faoliyat yuritishini ta'minlash qiyin hisoblaymiz.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Sh.M.Mirziyoyev. Rizq-ro'zimiz bunyodkori bo'lgan qishloq xo'jaligi xodimlari mehnatini ulug'lash, soha rivojini yangi bosqichga ko'tarish – asosiy vazifamizdir, Xalq so'zi, 10.12.2017 yil
2. Narziqulov N.R., Muxamedova O.X., Boqiyeva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti. -T.: O'z. yoz.uyushma. Adabiyot jamg'armasi, 2004. –B. 9.
3. Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M.:1996. –B. 34.H
4. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2004. –B. 211.
5. O.Shermatov, B.Nosirov, R.Imomov, M.Qobulova. Problems of effective usage of lands in agriculture for ensuring food security. South Asian Journal of Marketing & Management research, 10 (4), p. 71-76. <https://saarj.com/wp-content/uploads/special-issue/sajmmr/2020/SAJMMR-APRIL-2020-SPECIAL-ISSUE.pdf>.
6. M.Ya.Qobulova. Effective use of human capital in the development of integration of agricultural sectors. ISSN 2091-573 Bulletin of Khorezm Mamun Academy-10/2020, scientific journal.-№10(67) 72 бет. <http://mamun.uz/uz/page/56>
7. Шерматов О.А, Кабулова М.Я.Экономическая эффективность в оценке критериев и показателей в сельском хозяйстве.Актуальная наука. Международный научный журнал. ISSN 2587-9022.№10(27) 2019 г
8. Qobulova Maxpubaxon Yakibovna. Effective use of human resources in the development of agro-industrial integration. Journal of "Iqtisodiyotda innovatsiyalar". ISSN 2181-9491. №8 (2020). 86-94-бет. <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9491-2020-8>