

- o'qitish dasturlarini guruhlarlar va ixtisosliklarga muvofiq ravishda individuallashtirish;
- dasturlar uslubiyotini juda puxtalashtirish;
- o'qitishning faol usullaridan keng qo'llanish va o'qitish muddatlarini qisqartirish;
- ixtisoslashtirilgan malaka oshirish markazlari tarmog'ini yaratish;
- bilimlar, ko'nikmalar, mahoratga o'qitishda bu bilim va ko'nikmalarni rahbardan xodimga hamda xodimlar o'rtasida bir-birlariga uzatishlariga erishish.

Personalni boshqarish tizimi quyidagi tamoyillarga javob berishi kerak:

Egiluvchanlik – ishlab chiqarishda va personal tarkibida ro'y berayotgan o'zgarishlarga muvofiq qisqa muddatda tizim tuzilmasini qayta tashkil etish imkoniyati.

Markazlashtirish – korxonalar bo'linmalari va xizmatlaridagi xodimlar funktsiyalarini oqilona markazlashtirish, tezkor boshqarish funktsiyalarini kuyi bo'g'inlar ixtiyoriga berish.

Huquq va majburiyatlar mushtarakligi – bu korxonalar bo'linmalari va personalning huquq va majburiyatlari mushtarak bo'li-shini taqozo etadi.

Vakolatlarining chegaralanishi – bu tamoyilga ko'ra, liniya rahbarlari mahsulot ishlab chiqarishni ta'minlashga oid qarorlar qabul qilinishini, funktsiyali rahbarlar mazkur qarorlarni tayyorlashlari va ular ijrosini ta'minlashlari kerak.

Tejamkorlik – boshqaruv tashkiliy tuzilmasi uchun sarf-xarajatlar oqilona bo'lishini anglatadi.

Boshqaruv me'yorlari – har bir bo'g'in rahbariga bo'ysunuvchi xodimlar miqdorining oqilona bo'lishi. Amaliyotda korxonalar yuqori bo'g'ini rahbarlariga bo'ysunuvchi xodimlar 4 – 8 kishini, o'rta bo'g'inda (funktsiyali rahbarlar) – 8 – 20 kishini, quyi bo'g'inda (katta ustalar, usta-brigada boshliqlari) – 20 – 40 kishini tashkil etishi maqsadga muvofiqdir.

**Xulosa.** Personalni boshqarish – alohida xodim va umuman korxonalar manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Aksiyadorlik korxonalarida yuqori samaradorlikka erishish uchun personalni boshqarish xususiyatlarini inobatga olish uning kelajakda yanada yuqori cho'qqilarga chiqishiga turtki bo'ladi.

**Manba va foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:**

1. Abduraxmonov Q.X., Abduraxmanov X.X. Mehnat resurslarini boshqarish. Taffakkur bo'stoni. T.2014 y.
2. Abduraxmonov K.X. va boshqalar. Personal boshqaruvi. Mehnat nashriyoti. Toshkent 2007y.
3. Personal Management – Meaning, Objectives, and Functions. **October 18, 2019.** Hitech Bhasin.
4. Bicker "How to manage employees"; "huge equilibrium motion" 2018.
5. Myer (2019) ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК СИСТЕМА ЛИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МЕНЕДЖЕРА
6. Susan M. Heatfieldning (2020) Персональный менеджмент
7. Ekaterina Vodolazova (2019) Технологии управления персоналом. Советы от специалистов 2019. 29
8. F.H. Nazarova, Z.Ya. Xudayberdiyev, A.X. Nazirov, K.M. Xurramov, O.A. Saydaxmedov. Personalni boshqarish 2019; 156
9. В.Тебекин, Б.С.Касаев. Менеджмент организации. Учеб. –М.: КНОРУС-М.2011 г.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. а. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010 г.
11. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. Учебно - практическое пособие. - М.: Дело, 2009. - 272 с.

**BARQAROR ISH URINLARI TASHKIL ETISHNING TASHKILY-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ**

**Саидов Нурали Рахимович -**  
ТДИУ инсон ресурсларини бошқариш  
кафедраси катта ўқитувчиси

**Аннотация:** Аҳолини иш билан таъминлаш ва бунинг учун янги иш ўринларини яратиб бериш долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Ушбу мақолада барқарор иш ўринларини ташкил этишнинг муҳимлиги ва иш ўринларини ташкил этишнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари ёритиб берилган

**Таянч иборалар:** барқарор иш ўринлари, иш билан бандлик, инвестиция, ишсизлик

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ СОЗДАНИЯ УСТОЙЧИВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ**

**Саидов Нурали Рахимович**  
Старший преподаватель кафедры  
управления человеческими ресурсами ТГУЭ

**Аннотация:** Одна из самых актуальных проблем сегодня - это занятость населения и создание для них новые рабочие места. В этой статье освещена важность создания устойчивых рабочих мест, а также организационно-экономические механизмы создания рабочих мест.

**Ключевые слова:** устойчивые рабочие места, занятость, инвестиции, безработица

Saidov Nurali Rakhimovich -

Senior Lecturer, Department of Human Resource Management, TSUE

**Abstract:** One of the most pressing problems today is the employment and the creating new jobs for population. This article describes the importance of creating sustainable jobs, as well as the organizational and economic mechanisms for creating jobs.

**Key words:** sustainable jobs, employment, investment, unemployment

**Кириш.** Республикамизда аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш ва бунинг учун иш ўринларини яратиш долзарб масалалардан бири ҳисобланади.

Ҳозирда иш ўринларининг асосан тўртдан уч қисми кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни, яъни касаначилик, яқка тартибдаги тадбиркорлик ва ўз-ўзини банд қилишни ривожлантириш асосида яратилмоқда. Бу ҳолат эса барқарор иш билан бандлик муаммоларини бартараф этмайди[1].

Республикада ҳар йили ўртача 350-370 минг кишига меҳнат ресурслари сонининг ошаётганлиги, шунингдек, хусусий секторда яратилган иш ўринларининг қисқа муддат давомида йўқотилаётганлиги барқарор ва самарали янги иш ўринларини яратишни тақазо этмоқда. [2].

Аҳолининг барқарор бўлмаган ва норасмий иш билан бандлиги вақтинчалик даромад келтириб, доимий ва барқарор иш билан бандлигини, муносиб меҳнат шароитида фаолият юритишини, меҳнат стажи ва карьераси кафолатламайди. Шу сабабли бугунги кунда ишсиз ёшлар ва аёллар, меҳнат мигрантлари ва норасмий секторда бандлар учун барқарор иш ўринларини яратиш долзарб ҳисобланади.

**Илмий адабиётлар таҳлили.** Иш ўрни ва янги иш жойларини ташкил этиш бўйича бир қанча иқтисодчи олимлар ўз фикр ва мулоҳазаларини билдиришган.

Иқтисодчи олим академик Қ. Абдурахмоновнинг тарифига кўра иш ўрни бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технологик ускуналар, мосламалар, асбоблар, иш мебеллари, махсус қурилмалар жойлашган бўлиб, улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган. Иқтисодий жиҳатдан иш ўрни инсоннинг юксак меҳнат унумдорлигига эришиши, ўзи ва оиласининг яхши яшаши учун етарли бўладиган даромад топиш манбаидир[9].

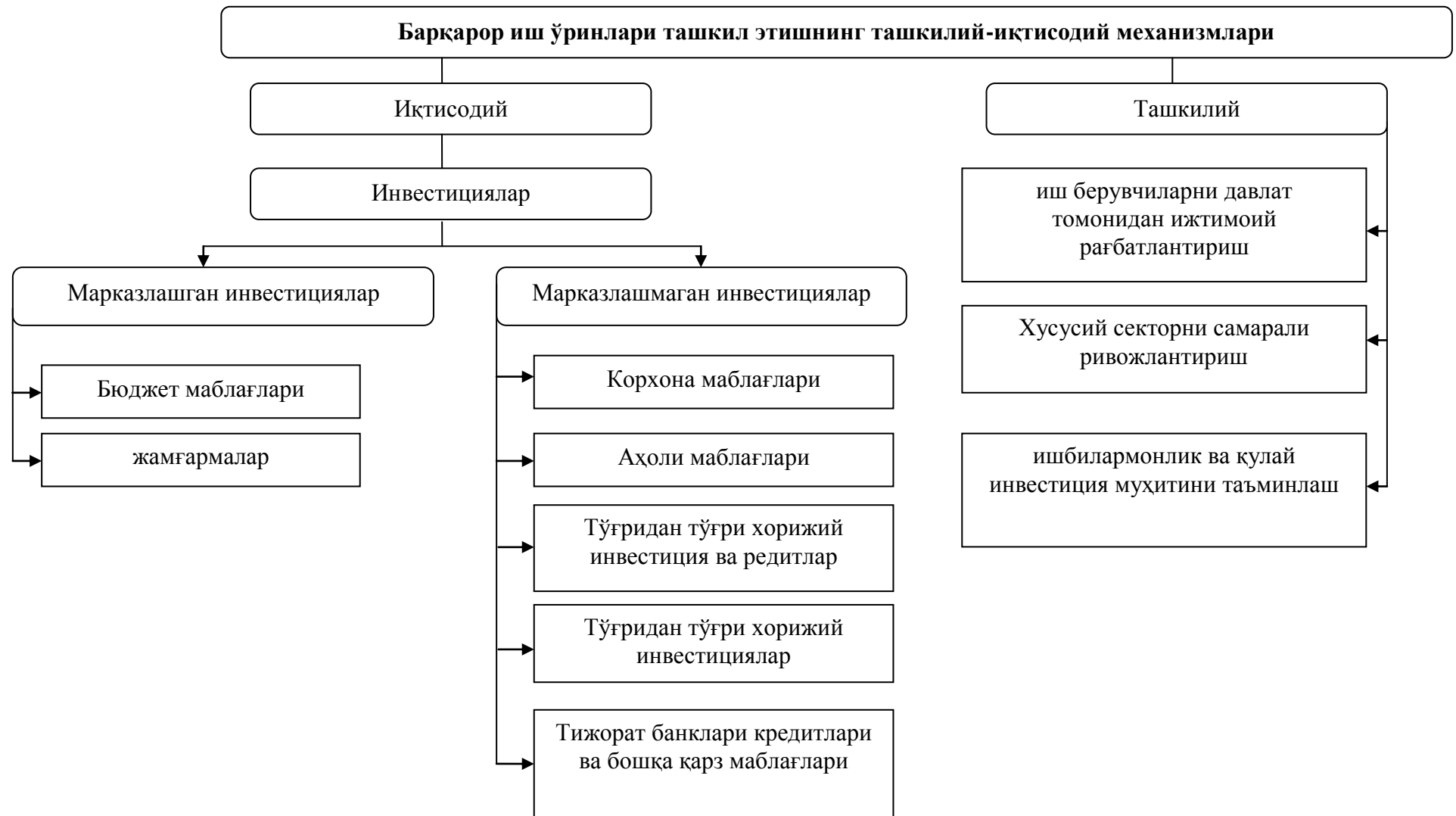
Профессор А.Ш. Назаровнинг тарифига кўра иш ўрни ишлаб чиқариш ҳудудининг битта иш бажарувчига ёки бир гуруҳ ишчиларга ажратиб берилган ҳамда маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш учун керакли бўлган меҳнат қуроллари ва меҳнат предметлари билан етарли таъминланган майдонга аталади"[10].

Россиялик олим О.Г. Кузнецовиинг таъкидлашича, янги иш ўринлари сонини илмий-техник тараққиёт, янги ишлаб чиқариш корхоналарининг ишга туширилиши, фаолият юритаётганларини эса кўллаб-қувватлаш асосида ошириб бориш мумкин. [11]

Нидерландиялик тадқиқотчилар Карен Ван Дама, Тинка Ван Вууренб ва София Кемрс олиб борган тадқиқотларга кўра барқарор иш ўринлари меҳнат бозорига энди кириб келган ёшлардан кўра узоқ йиллардан буён фаолият юритаётганлар учун жуда катта аҳамиятга эга. Чунки ёшларларнинг мобиллик даражаси юқори бўлиб тез-тез иш жойларини алмаштиришади. Мобиллик даражаси юқори бўлмаган, ёши катта бўлган кадрлар иш ўрнини йўқотса янги иш ва касбга кўникиши бир мунча қийин кечади. Шунингдек йўқотилган иш ўрни билан биргаликда янги иш жойини топгунга қадар кадрларнинг карьераси ва меҳнат стажиди узулушлар юзага келади. Бу ҳолат даромадсиз қолиш, турмуш тарзининг пасайиши ва келажакда кам миқдордаги пенсия олиш каби ижтимоий муаммоларни юзага келтиради. [12]

Корхона ва ташкилотларнинг барқарор фаолият юритиши асосида барқарор иш ўринларининг яратилиши ҳар иккала томон иш берувчи ва ишга ёлланиб ишловчи учун ҳам муҳимдир. АҚШлик тадқиқотчи Меган Р. Нолман олиб борган тадқиқотига кўра Ёлланиб ишловчиларнинг барқарор корхона ва ташкилотлар билан меҳнат шартномасини имзолаши ва уларнинг узоқ муддатга доимий иш билан бандлигининг кафолатланиши ишчи ходимларнинг ушбу корхона ва ташкилотга бўлган садоқати ошиши, ишдан қониқиш даражасининг ўсиши ва максимал потенциал билан фаолият юритишига олиб келади. [5] Натижада меҳнат унумдорлиги ошиб корхона иқтисодий самарадорликка эришади ҳамда барқарор иш билан бандлик таъминланади[13].

Буюк британиялик олим Андров Смитс фикрича корхона ва ташкилотлардаги ходимлар учун бериладиган иш ҳақи ва яратилган меҳнат шароитларидан ходимлар ўрта ва юқори даражада қониқиш ҳосил қилиши уларнинг ушбу иш ўрнида доимий қолиш истагини оширади[14].



1-расм. Барқарор иш ўринлари ташкил этишнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари

Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Буюк британиялик олим Михаил Питтнинг фикрича корхона ва ташкилотлар ўз фаолиятида HR менежери тизимини яратиш орқали ходимларининг барқарор иш билан бандлигини таъминлаши мумкин [15].

Корхо на ва ташкилотларнинг барқарор фаолият юритиши ва уларда меҳнат стандартларига амал қилган ҳолда меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши барқарор иш билан бандликка олиб келади.

**Асосий қисм.** Яратилган иш ўринларининг барқарорлиги тўғри йўналтирилган инвестицияларга боғлиқ бўлиб ЯИМнинг ўсишига катта таъсир кўрсатади. Барқарор рентабеллик даражасига эга тармоқ ва соҳаларга киритилган инвестициялар барқарор корхона ва иш ўринларини яратилишига асос бўлади. Барқарор иш ўринлари меҳнат ресурсларининг ҳозирги ва келажакдаги давр учун иш билан бандлигини таъминлайди.

Худудларда аҳолини барқарор иш билан бандлигини таъминлашнинг самарали йўллари дан бири бу барқарор фаолият юритадиган корхона ва ташкилотлар салмоғини кўпайтиришдир. Паст рентабелли, иқтисодий ночор корхоналарни соғломлаштириш, техник ва технологик янгилаш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот турларини кўпайтириш ва уларнинг рақобатбардошлигини таъминлаш, инвестицияларни замонавий бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда соҳа ва тармоқларга йўналтириш ва оқилона фойдаланиш ҳамда инвестициявий жозибдорликни оширишга тижорат банкларининг жалб қилиниши муҳим аҳамият касб этади

Иш ўринлари асосий капиталга киритилган инвестициялар, яъни қурилиш ишларига килинган харажатлар, асбоб-ускуна харажатлари, транспорт воситалари, жиҳоз ва хўжалик инвентарини сотиб олиш ҳамда бошқа харажатлар асосида яратилади.

Иш ўринлари меҳнатга лаёқатли аҳоли учун асосий даромад манбаи ҳисобланади. Шунинг учун ҳам иш ўринларини ташкил этишга алоҳида эътибор бериш талаб этилади. Иш ўринлари ташкилий-иқтисодий механизмлар асосида яратилади (1-расм)

Яратилган иш ўрни – киритилган инвестиция, бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш маҳсулидир.

Иш ўринлари иқтисодий хиҳатдан асосий капиталга кирилган инвестициялар яъни марказлашган ва марказлашмаган инвестициялар асосида яратилади.

Марказлашган инвестициялар бу давлат томонидан йиллик режа ва чора тадбирлар асосида давлат бюджети ва жамғарма маблағлари ҳисобидан йирик лойиҳаларни амалга ошириш-

га йўналтирилади ҳамда ушбу лойиҳалар асосида иш ўринлари яратилади.

Шунингдек, давлат бюджети ва жамғарма маблағлари ҳисобидан иш ўринларини ташкил этиш давлат буюртмаси топшириклари ижросини таъминлаш мақсадида маблағлар йўналтирилади.

Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмаси – ишсиз фуқароларни ишга жойлаштириш учун зарур ташкилий-техник тавсифларга эга бўлган муайян миқдорда иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш юзасидан иш берувчиларга берилган топшириқдир. Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси меҳнат бозоридаги меҳнат ресурсларининг ҳолати, иш ўринларига бўлган талабдан келиб чиққан ҳолда тузилади ҳамда иш билан банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун келгуси йил учун шакллантирилади.

Иш ўринлари вилоят ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари томонидан иш ўринларини ташкил этиш давлат буюртмаси асосида ҳар бир вилоят ва туман кесимида шакллантирилади. Шакллантириш жараёни худудлардаги фаолият юритаётган ташкилотларнинг ишлаб чиқариш (товарлар, ишлар, хизматлар) ҳажмлари кенгайтирилиши ва оширилиши учун кадрларга бўлган эҳтиёжини, янги хусусий ва кичик тадбиркорлик субъектларини ташкил этиш, фаолияти тугатилиши кутилаётган корхоналар ва улардаги тенденцияларни таҳлил қилиш ҳамда ташкилотларнинг таклифлари асосида амалга оширилади. Ушбу жараён бир неча босқичда амалга оширилади (2-расм).

Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси шакллантирилишини мувофиқлаштириш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Иқтисодиёт вазирлиги томонидан амалга оширилади.

Иш ўринлари ташкил этишга эҳтиёжнинг бирламчи кўрсаткичлари:

- ривожлантириш дастурларига киритилган лойиҳаларни амалга ошириш доирасида янги ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш ёки мавжуд қувватларни кенгайтириш;

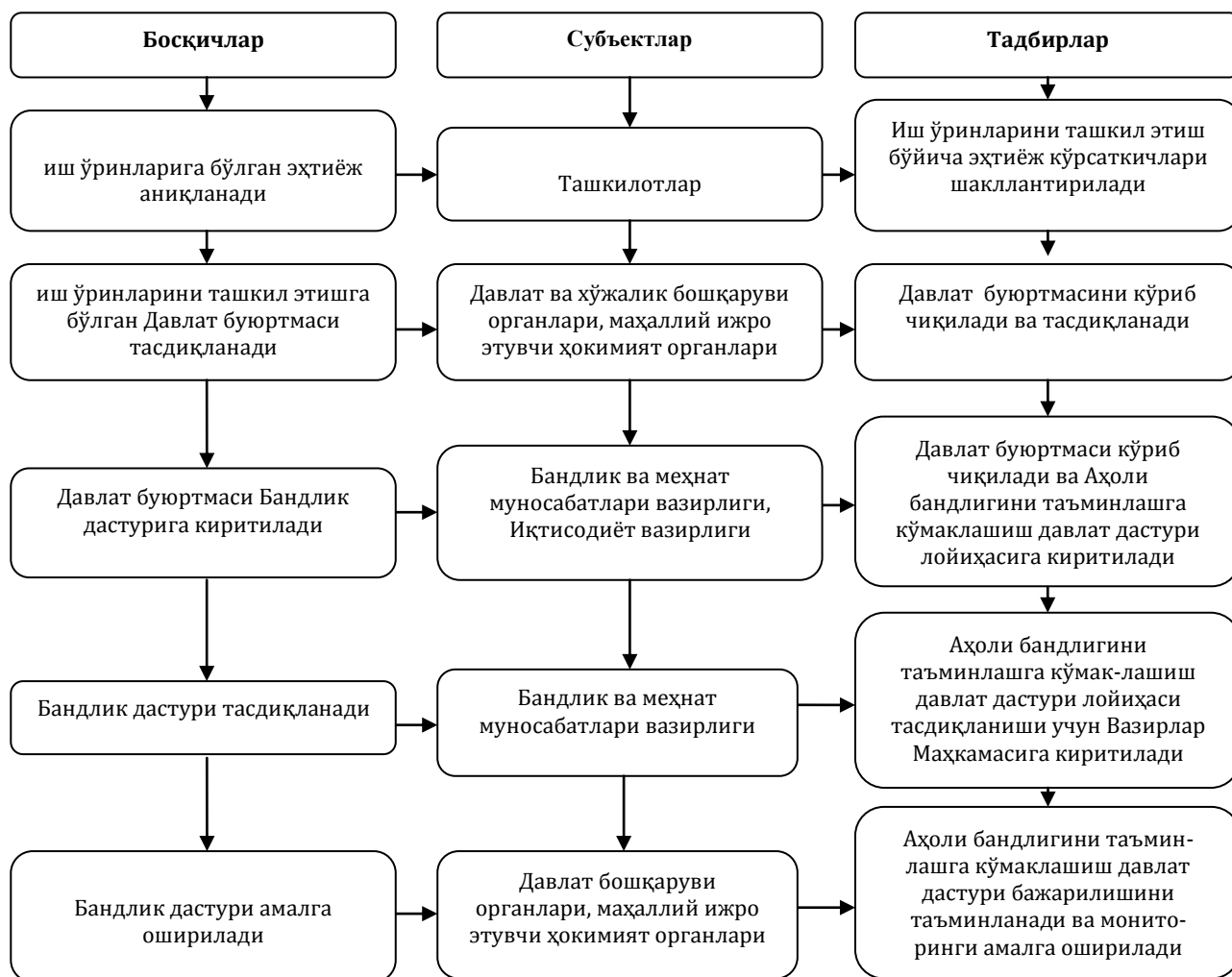
- хизмат кўрсатиш ва сервис, янги турар жойлар қурилиши соҳаларидаги объектлар ҳамда ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмаси объектларини ишга тушириш;

- қишлоқ хўжалиги экинлари ҳосилдорлигини ошириш эвазига қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштиришни кенгайтириш, янги боғлар ва токзорларни барпо этиш, чорва моллари сонини кўпайтириш;

- аҳолининг тадбиркорлик фаоллиги ўсиши, янги тадбиркорлик ва хунармандчилик субъектларини ташкил этиш, тадбиркорлик

субъектларига тижорат банклари кредитларини ажратиш;  
 – ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил этиш учун фойдаланилмаётган биноларни инвестиция ва ижтимоий мажбуриятлар асосида «ноль» қийматда тақдим этиш ҳамда давлат

мулкни ижарага бериш орқали инвестиция лойиҳалари ва хусусийлаштирилган корхоналарни ривожлантириш «йўл хариталари»ни амалга ошириш муносабати билан зарур иш ўринларини аниқлаш асосида ҳисоблаб чиқилади.



2-расм. Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби [4]

Ўзбекистонда маҳаллий ижро ҳокимияти раҳбарлари ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳолининг иш билан бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш тизими жорий этилган. Ушбу тизимнинг ҳуқуқий асосларига мувофиқ Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари аҳоли бандлиги ўсишининг тасдиқланган ҳар чорак прогноз кўрсаткичлари бажарилишини таъминлаган тақдирда, уларга лавозим маошларининг 15% миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 15% миқдорида жарима шаклида интизомий жазо чоралари қўлланилади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раисининг, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимларининг биринчи ўринбосарларига, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига эса, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланган тақдирда, лавозим маошларининг 20% миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 20% миқдорида жарима солинади. [5]

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси ижросини, аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича давлат органлари ишлари самарадорлигини ошириш, аҳолини меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, янги иш ўринларини ташкил этувчи



тадбиркорлик субъектлари фаолиятини рағбатлантириш мақсадида Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги томонидан Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини оширишга доир “Йўл харитаси” ҳам ишлаб чиқилди. Ушбу “Йўл харитаси”да қуйидагилар кўзда тутилган:

- Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига қўшимча маблағлар ажратиш;

- Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари ҳузурида янги иш ўринлари ташкил этишни рағбатлантириш ҳудудий жамғармаларини ташкил этиш;

- туманлар ва шаҳарларда янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик ва мини-лойиҳаларни амалга ошириш учун энг кам иш ҳақининг 500 бараваригача бўлган миқдорда 3 йиллик муддатга, 6 ойлик имтиёзли давр билан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг 50 фоизи миқдоридagi фоиз ставкаси, шу жумладан, тижорат банкининг ажратилadиган кредит ставкасининг 50 фоизи миқдоридagi маржа билан микрокредитлар ажратиш;

- қишлоқ туманларида, бундан аҳоли сони 5 минг кишидан кўп бўлган аҳоли пунктлари мустасно, саргарошхона хизматларини, якка тартибдаги буюртмалар бўйича кийим тикиш хизматларини, пойабзал таъмирлаш хизматларини кўрсатиш бўйича фаолиятни ташкил этган, шунингдек, жамоат ҳаммомларини ташкил этган якка тартибдаги тадбиркорларни 2023 йил 1 июлгача барча турдаги солиқлар тўлашдан озод этиш;

- якка тартибдаги тадбиркорларни ҳар бир ёлланган ходимга тўланадиган қатъий белгиланган солиқни тўлашдан озод этиш;

- юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъектларига 3 нафаргача доимий ишчиларни ёллашга, улар билан меҳнат шартномаси тузишга, шунингдек, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган бошқа яқин қариндошларини, шу жумладан, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган болалари ва невараларининг эрхотинларини, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган ака-укалари ва опа-сингилларини, уларнинг эрхотинларини юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъекти иштирокчилари сифатида жалб қилиш ҳуқуқини бериш;

- иш берувчиларга – аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламларига мансуб ходимларни, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахс-

ларни касбга қайта ўқитиш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни молиялаштиришга ҳар бир ходим учун энг кам иш ҳақининг 3 баравари миқдоридa тўланиши.

Шу билан бирга Меҳнатни рағбатлантириш жамғармаси томонидан Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига ажратилadиган маблағлар ҳажми 5 %дан 10 %гача оширилди. Бунда барча манбалардан ажратилadиган маблағлар ҳисобга олинса, Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағлари қарийб олти баробарга ортган.

“Йўл харитаси”да иш билан банд бўлган аҳолига тадбиркорлик билан шуғулланиши учун энг кам иш ҳақининг 100 бараваригача бўлган микрокредитлар ҳар қандай гаров таъминотисиз берилadиган бўлди. [6]

Иш ўринларини ташкил этиш давлат буюртмасини олган ташкилотлар Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан фоизсиз ссуда тарзидаги қайтарилadиган субсидия ажратилиши учун даво қилишлари мумкин. У битта иш ўрни ташкил қилинганлигига қараб 3 йилгача бўлган муддатга энг кам иш ҳақининг 12 баробаридан ошмаган қийматда тақдим этилади.

*Марказлашмаган инвестициялар* қуйидагиларни ўз ичига олади:

- корхона маблағлари;
- аҳоли маблағлари
- тўғридан тўғри хорижий инвестиция ва кредитлар
- тўғридан тўғри хорижий инвестициялар
- тижорат банклари кредитлари ва бошқа қарз маблағлари

Корхона маблағлари асосида яратилadиган иш ўринлари – фаолият юритаётган корхоналарда ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг кенгайтирилиши, филиалларнинг очилиши, штатлар жадвалидаги ўзгаришлар асосида юридик шахслар маблағлари асосида яратилади.

Аҳоли маблағлари асосида яратилadиган иш ўринлари – жисмоний шахслар ўз маблағлари ҳисобидан бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини йўлга қўйиши, корхона ва ташкилотларни ташкил этиши орқали иш ўринларини яратиши ҳисобланади.

Тўғридан тўғри хорижий инвестиция ва кредитлар асосида яратилadиган иш ўринлари – йирик хорижий ташкилот ва жамғармаларнинг кредит пул маблағлари ҳисобига юридик шахсларнинг ташкил этилиши ва фаолият юритаётган юридик шахсларнинг фаолиятини кенгайтириш орқали иш ўринлари яратилади.

Тўғридан тўғри хорижий инвестициялар асосида яратилadиган иш ўринлари – тўғридан тўғри хорижлик жисмоний ёки юридик шахслар

томонидан киритиладиган инвестициялар асосида корхона ва ташкилотлар ташкил этилиши ва уларнинг фаолиятини кенгайтириш орқали яратиладиган иш ўринлари.

Тижорат банклари кредитлари ва бошқа қарз маблағлари асосида яратиладиган иш ўринлари – Банклар томонидан жисмоний ва юридик шахсларга қарз маблағлари асосида тадбиркорлик фаолияти учун маблағларнинг ажратилиши ва улар асосида янги иш ўринларининг яратилиши.

Республикада аҳолини барқарор иш ўринлари билан таъминлаш ва иш билан бандлик даражасини ошириш мақсадида ҳукумат томонидан бир неча норматив ҳужжатлар қабул қилинган. Хусусан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-3001-сонли қарорига кўра, янги иш ўринлари ташкил этган ҳолда аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифасига кирувчи шахсларни, аввало касб-хунар коллежаларининг битирувчилари, имконияти чекланган шахслар, собиқ ҳарбий хизматчиларни ишга жойлаштириш, иш берувчиларга нисбатан белгиланган тартибда ижтимоий рағбатлантириш чораларини қўллаш, Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан янги бинолар, иншоот ва иморатлар сотиб олиш, қуриш ва реконструкция қилиш, жамғарма маблағлари ҳисобидан хусусий корхоналарга кўмак бериш ва иш ўринлари сонини ошириш каби ишлар амалга оширилмоқда [7].

Янги иш ўринлари иш берувчилар томонидан яратилиши ҳисобга олиниб иш берувчиларнинг фаоллигини ошириш ва уларни қўллаб қувватлаш мақсадида янги иш ўринлари ташкил этган ва аҳолини иш билан таъминлашда фаол иштирок этаётган иш берувчиларни ижтимоий рағбатлантиришнинг самарали механизм-

ларини яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 29 декабрдаги “Янги иш ўринлари ташкил этиш ва аҳолини иш билан таъминлашда фаол иштирок этаётган иш берувчиларни ижтимоий рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1036-сонли қарори қабул қилинди [8].

Ушбу қарорга кўра “Янги иш ўринлари ташкил этиш ва аҳолини иш билан таъминлашда фаол иштирок этаётган иш берувчиларнинг рейтингини аниқлаш, шунингдек, уларга ижтимоий рағбатлантириш чораларини қўллаш тартиби тўғрисида”ги низом тасдиқланган.

Низом асосида юқори рейтингдан жой эгалланган иш берувчилар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ва Савдо-саноат палатасининг маблағлари ҳисобидан рағбатлантирилмоқда. Ушбу ташкилий механизм иш берувчиларнинг фаоллигини оширишга ва иш ўринларининг сони ошишига катта ҳисса қўшмоқда

**Яқуний қисм.** Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда барқарор иш ўринлари сонини янада ошириш бўйича қуйидагиларни амалга ошириш лозим:

- барқарор иш ўринларининг асоси бўлган барқарор фаолият юритадиган корхона ва ташкилотлар салмоғини ошириш бўйича механизмларни ишлаб чиқиш;

- ҳар бир туман кесимида катта ҳажмдаги ишлаб чиқаришга эга бўлган бир нечта корхоналарни очиш ва бунинг учун инвестицияларни жалб қилиш лозим;

- бозор талабини прогноз қилган ҳолда камида 15 йилдан кам бўлмаган корхоналар фаолиятини йўлга қўйиш лозим

- фаолияти тугатилган корхоналарни ўрганиш бўйича чора тадбирлар дастурини ишлаб чиқиш лозим.

**Манба ва адабиётлар рўйхати:**

1. <https://regulation.gov.uz/ru/document/10759>
2. <https://www.gazeta.uz/uz/2020/06/08/jobless/> Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири Нозим Хусанов баёноти
3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 282 б.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019 – 621 б.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 19-сон, 338-модда
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.
7. <https://lex.uz/docs/3219645>
8. <https://www.lex.uz/docs/3486062>
9. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 282 б.
10. И.Бакиева. Меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш. Ўқув қўланма. -Т.: Иқтисодиёт. 2019. - 220 б.
11. Кузнецов О.Г. Инвестиционное стимулирование создания новых рабочих мест на действующих предприятиях. Автореферат на соискание дисс. кан.экон.наук. -Москва, 2009 г.
12. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137607>
13. [http://opensiuc.lib.siu.edu/gs\\_rp/441](http://opensiuc.lib.siu.edu/gs_rp/441)
14. <https://www.researchgate.net/publication/243460259>
15. <https://www.researchgate.net/publication/243460259>

## BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KORXONADA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMINING ROLI

*Hakimova Shahnoza Nuraliyevna -  
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti  
doktoranti*

**Annotatsiya.** Har qanday biznesni muvaffaqiyatli yuritish uchun hamda uning barqaror rivojlanishi uchun biznes jarayonlarini uchta yo'nalishda qo'llab-quvvatlash va bosqichma-bosqich takomillashtirish zarur: iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik. Ushbu maqolada o'rganilayotgan tashkilotning ijtimoiy sohasining muhiti tahlil qilingan. Olib borilgan tadqiqot kompaniya rivojlanishida inson omilining ahamiyatini yuqoriligini ko'rsatdi. Kompaniyaning ishchi kuchini tahlil qilish jarayonida muammo va kamchiliklar aniqlangan hamda ularga yechimlar ko'rsatib o'tilgan. Taklif etilgan yechimlar tashkilotning oldiga qo'ygan strategik maqsadlariga erishish uchun turtki bo'lib xizmat qilishi aytib o'tilgan. Kuchli raqobat muhitida korxonani yanada rivojlantirish hamda barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish uchun kompaniya rahbarlari aniqlangan muammolar va ularga berilgan yechimlarni ko'rib chiqishi zarur deb topilgan.

**Kalit so'zlar:** Barqaror rivojlanish; ijtimoiy omil; ishchi kuchi; barqaror ishlash; biznes-jarayon; mehnat rentabelligi.

## РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

*Хакимова Шахноза Нуралиевна -  
докторант, Ташкентский  
государственный экономический университет*

**Аннотация.** Для успешного ведения любого бизнеса, для устойчивого его развития необходимы поддержка и постепенное усовершенствование бизнес-процессов в трёх направлениях: экономическом, социальном и экологическом. В данной статье рассматривается социальная сфера организации, где исследование показывает важность человеческого фактора в развитии компании. При анализе рабочей силы исследуемой компании выявлены недостатки и проблемы, решение которых послужит толчком в достижении поставленных стратегических целей организации. В условиях конкурентной среды для дальнейшего развития деятельности предприятия и для достижения целей устойчивого развития компании необходимо рассмотреть выявленные проблемы и приведённые к ним решения.

**Ключевые слова:** Устойчивое развитие; социальный фактор; рабочая сила; устойчивое развитие; бизнес-процесс; рентабельность труда.

## THE ROLE OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

*Khakimova Shakhnoza Nuraliyevna -  
doctoral student,  
Tashkent State University of Economics*

**Abstract.** For the successful conduct of any business, for its sustainable development, it is necessary to support and gradually improve business processes in three directions: economic, social and environmental. This article examines the social sphere of the organization, where research shows the importance of the human factor in the development of the company. When analyzing the workforce of the studied company, shortcomings and problems were identified, the solution of which will serve as an impetus for achieving the set strategic goals of the organization. In a competitive environment, for the further development of the enterprise and in order to achieve the goals of sustainable development, the company needs to consider the identified problems and the solutions given to them.

**Keywords:** Sustainable development; social factor; workforce; sustainable performance; business-process; Profitability of Labor.

**Introduction.** Innovation is driven by global factors, and this innovation determines the direction of the industry. Sustainability is considered the leading concept in the latest wave of innovation [10, p.195]. Over the past two decades, corporations have undergone significant changes and have moved to more resilient forms of themselves to meet stakeholder expectations and follow regulations to keep their profitability intact [1, p.5 ], [5, p.416].

The urgent need to raise the social and environmental dimensions along with the economic dimensions of triple profits has been driven by the fact that companies are facing greater pressure than ever before from various stakeholders.

The conditions that ensure the long-term survival of an organization include social, environmental, and financial success [11, p.25], [12, p.1297]. Due to a lack of full understanding of