**O‘ZBEKISTONDA TO‘QIMACHILIK KORXONALARINING RIVOJLANISH HOLATI VA ULARDA XODIMLARNI BOSHQARISH TENDENSIYALARI TAHLILI**

**Mo‘ydinova Gulnozaxon Qahramon qizi,**

**Tayanch doktorant, Farg‘ona politexnika instituti**

**Tel: +998 99 999 10 22**

**e-mail: gulnozaxonmuydinova@gmail.com**

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada xodimlarni boshqarish konsepsiyasi tushunchasining mohiyati ochib berilgan. Ayni paytda olimlarning xodimlarni boshqarishga yondashuvlari yoritilgan va umumiy xulosalar chiqarilgan. Korxonalarda xodimlarni boshqarishning uslubiy ahamiyati ta’kidlangan bo‘lib, mehnat unumdorligining ahamiyati ochib berilgan. O‘zbekiston iqtisodiyotida bandlar soni, xususan, to‘qimachilik sanoatida bandlar tahlili olib borilgan.

**Аннотация:** В данной статье раскрывается суть понятия управления персоналом. При этом выделены подходы ученых к управлению персоналом и сделаны общие выводы. Подчеркивается методологическое значение управления персоналом на предприятиях, раскрывается значение производительности труда. Проведен анализ количества рабочих мест в экономике Узбекистана, в частности в текстильной промышленности.

**Abstract: This article reveals the essence of the concept of personnel management. At the same time, the approaches of scientists to personnel management are highlighted and general conclusions are drawn. The methodological importance of personnel management in enterprises is emphasized, and the importance of labor productivity is revealed. An analysis of the number of jobs in the economy of Uzbekistan, particularly in the textile industry, was carried out.**

**Kalit so‘zlar: xodimlarni boshqarish, kadrlar, xodimlar, xodimlarni boshqarish jiahatlari, mehnat unumdorligi, iqtisodiy band aholi.**

**Ключевые слова:** управление персоналом, персонал, персонал, аспекты управления персоналом, производительность труда, экономически занятое население.

**Key words:** **personnel management, personnel, personnel, aspects of personnel management, labor productivity, economically employed population.**

**Kirish**

Boshqaruv tafakkuri rivojlanishining hozirgi bosqichida zamonaviy tashkilotning xodimlarini boshqarish tizimining yaxlit ko‘rinishi shakllandi. Hozirgi vaqtda korxona xodimlarini boshqarishning turli usul va vositalaridan foydalanish bo‘yicha katta tajriba to‘plangan, bu sohada zamonaviy sharoitlarga moslashtirilgan yangi texnologiyalar ishlab chiqilgan.

Zamon talabidan kelib chiqqan holda ko‘plab korxonalar faol va tez o‘zgaruvchan tashqi muhitni qondirish imkonini beradigan xodimlarni boshqarishning samarali tizimini yaratish muammosiga duch kelishmoqda. Ushbu muammo iqtisodiyotning barcha sohasida faoliyat yurituvchi turli tashkilotlarga ham ta’sir ko‘rsatib kelmoqda.

**Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

Iqtisodchilardan K.Blanshir va S.Djonsonlar korxonalarda ishlab chiqarish jarayonida asosiy samaradorlikni ta’minlashda ishlab chiqarishni maqsadli ravishda tashkil etish va uni boshqaruvida ishlab chiqarish jarayonida band bo‘lgan xodimlar o‘rtasidagi ishlab chiqarish va iqtisodiy munosabatlar jarayonidagi yuqori iqtisodiy faoliyatdan kelib chiqqan holda rag‘batlantirishdan keng doirada foydalanish zarur deb hisoblaydilar[2].

Yana bir guruh olimlar «Kadrlarni boshqarish, inson omili faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish korxona boshqaruvining asosiy elementi hisoblanadi»[3], deb ta’riflaydilar.

M.Armstrong xodimlarini boshqarishning asosiy maqsadi sifatida «korxona (tashkilot) muvaffaqiyatini odamlar yordamida ta’minlash» ni ilgari suradi. Olimlar O.Svergun, Yu.Pass, D.Dyakova va A.Novikovalar xodimlarni boshqarish sohasidagi o‘z mulohazalarini bildirishgan bo‘lib, ularning fikriga ko‘ra «xodimlarni boshqarish – bu nozik masala, bu yerda hech qachon yagona to‘g‘ri yechim bo‘lmaydi va aniq bitta to‘g‘ri yo‘l yo‘q»[4]. Shuni inobatga olgan holda korxonaning biznes maqsadlariga erishish uchun inson resurslaridan oqilona foydalanish zarurligi va xodimlarni boshqarish xizmatiga, xodimlarni boshqarish sohasidagi g‘oyalar va vazifalarni bajaruvchisi sifatida alohida ahamiyat kasb etadi.

Akademik Q.X.Abduraxmonov «Xodimlarni boshqarishga alohida xodim va umuman korxona manfaatlarini ta’minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, ahloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir»[5] deb ta’kidlagan.

**Tadqiqot metodologiyasi**

Ushbu tadqiqotda taqqoslash, qiyosiy tahlil va tizimli yondashuv usullardan, statistik jadvallar va grafiklar hamda diagrammalardan, shuningdek Xalqaro mehnat tashkiloti, O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi kabilarning rasmiy statistik ma’lumotlari hamda tadqiqot mavzusiga oid mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy tadqiqot ishlaridan keng foydalanildi.

**Tahlil va natijalar**

Tashqi muhitda ro‘y berayotgan doimiy o‘zgarishlar korxonalarni o‘zgarishlarga yo‘naltirilgan bo‘lishga, ishlab chiqarishning barcha tarmoqlarida, ayniqsa boshqaruv sohasida har qanday o‘zgarishlarga tayyor bo‘lishga majbur qiladi.

Doimiy o‘zgarib turadigan iqtisodiy muhitda korxona tomonidan tez va to‘g‘ri harakat qilish va tashkilotni rivojlantirish uchun to‘g‘ri strategiyani tanlash, xodimlarga samarali ta’sir ko‘rsatish, har doim o‘z ahamiyatini yo‘qotmay kelayotgan jihatdir.

Xodimlarni boshqarish ijtimoiy jarayon bo‘lib, bir nechta jihatni o‘z ichiga oladi. Xususan, xodimlarni boshqarishni quyidagi jihatlari mavjud:

-texnik-iqtisodiy: muayyan ishlab chiqarishni rivojlanish darajasini, unda qo‘llaniladigan texnik va texnologik xususiyatlarni, ishlab chiqarish sharoiti va boshqalarni aks ettiradi;

-tashkiliy-iqtisodiy: xodimlar soni va tarkibini rejalashtirish, ma’naviy va moddiy rag‘batlantirish, ish vaqtidan foydalanish va boshqalar bilan bog‘liq masalalarni o‘z ichiga oladi;

-huquqiy-xodimlar bilan ishlashda mehnat qonunchiligiga rioya qilish masalalari yotadi;

-ijtimoiy-ruhiy: xodimlarni boshqarish jarayonini ijtimoiy-ruhiy jihatdan ta’minlash, mehnat amaliyotiga turli sosiologik-psixologik tartibni joriy etish masalalarini aks ettiradi;

-pedagogik-xodimlarni korxona ichki tartib qoidalariga asosida tarbiyalash, “Ustoz-shogird” konsepsiyasini amalga oshirish bo‘yicha murabbiylik va boshqalarni o‘z ichiga oladi.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘sish, raqobatbardoshlik va iqtisodiyot ichidagi turmush darajasi bilan chambarchas bog‘liq bo‘lgan muhim iqtisodiy ko‘rsatkichdir. Mehnat unumdorligi ma’lum bir vaqt oralig‘ida mehnat birligiga (ish bilan band bo‘lganlar soni yoki ishlagan soatlar bo‘yicha o‘lchanadigan) ishlab chiqarilgan mahsulotning umumiy hajmini (yalpi ichki mahsulot, YAIMda o‘lchanadigan) ifodalaydi. Ko‘rsatkich ma’lumotlar foydalanuvchilariga yalpi ichki mahsulotga nisbatan mehnat sarfi darajasini va vaqt o‘tishi bilan o‘sish sur’atlarini baholashga imkon beradi, shu bilan ma’lum bir iqtisodiy va ijtimoiy kontekstda ishlab chiqarish jarayonida inson kapitalining samaradorligi va sifati, shu jumladan boshqa qo‘shimcha mablag‘lar va foydalanilgan innovatsiyalar haqida umumiy ma’lumot beradi.

2009 yildagi global iqtisodiy tanazzuldan buyon global mehnat unumdorligi (ish bilan band bo‘lgan kishi boshiga yalpi ichki mahsulot sifatida o‘lchanadigan) o‘sib bormoqda va 2010 yildan beri doimiy ijobiy yillik o‘sish sur’atlarini qayd etmoqda. 2010 yildan beri dunyoning deyarli barcha mintaqalarida mehnat unumdorligi doimiy ravishda oshib bormoqda. Jahon mehnat unumdorligi 2010 yilga nisbatan 2018 yilda 2,1 foizga o‘sdi, bu yillik eng yuqori ko‘rsatkichdir.

**1-jadval**

**O‘zbekiston Respublikasi va Farg‘ona viloyati bo‘yicha 2012-2021 yillarda sanoat ishlab chiqarishida band bo‘lgan xodimlar miqdorining o‘zgarishi[1]**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ko‘rsatkichlar** | **Yillar** | | | | | | | | | |
| **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1 | O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiyotida bandlar soni, kishi | 12223,8 | 12523,3 | 12818,4 | 13058,3 | 13298,4 | 13520,3 | 13273,1 | 13541,1 | 13236,4 | 13538,9 |
| 2 | Shundan: sanoatda bandlar soni, kishi | 1669,5 | 1703,1 | 1736,5 | 1768,7 | 1802,4 | 1826,8 | 1802,9 | 1821,5 | 1809,5 | 1863,2 |
| 3 | Sanoatda bandlarning iqtisodiyotda bandlar ichidagi ulushi, % | 13,7 | 13,6 | 13,5 | 13,5 | 13,5 | 13,5 | 13,6 | 13,5 | 13,7 | 13,8 |
| 4 | Farg‘ona viloyati iqtisodiyotida bandlar soni, kishi | 1398,8 | 1431,1 | 1462,8 | 1485,3 | 1508,3 | 1525,7 | 1451,0 | 1492,6 | 1448,6 | 1483,3 |
| 5 | Shundan: sanoatda bandlar soni, kishi | 836,4 | 869,3 | 874,4 | 864,2 | 845,6 | 874,6 | 846,3 | 862,3 | 869,7 | 872,1 |
| 6 | Sanoatda bandlarning iqtisodiyotda bandlar ichidagi ulushi, % | 59,8 | 60,7 | 59,8 | 58,2 | 56,1 | 57,3 | 58,3 | 57,8 | 60 | 58,8 |

Yuqoridagi jadvalga muvofiq tahlil etilayotgan yillarda Respublika iqtisodiyotida bandlar soni tobora o‘sib borishda bo‘lib, unga mutanosib tarzda sanoatda ish bilan band aholi soni ham o‘sish dinamikasini ko‘rsatmoqda. Xususan, sanoat tarkibidagi yengil sanoat korxonalarida faoliyat yuritayotgan xodimlar soni iqtisodiyotda salmoqli o‘rinni egallagani bilan ajralib turadi.

**1-rasm. O‘zbekiston Respublikasi va Farg‘ona viloyati bo‘yicha 2012-2021 yillarda Yengil sanoatda bandlarning sanoat ishlab chiqarishida band bo‘lgan xodimlar tarkibi dinamikasi[1]**

Yengil sanoatda bandlarlarning ulushi sanoatda bandlar tarkibida dinamik jihatdan o‘sib bormoqda. Jumladan, 2021 yilda Yengil sanoatda bandlarning sanoatda bandlar ichidagi ulushi 40,7% ni tashkil etgan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich 2012 yilda 37,0% va 2017 yil holatiga ko‘ra 39,3% ni tashkil etgan. Farg‘ona viloyati hududida Yengil sanoatda bandlarning sanoatda bandlar ichidagi ulushi esa, 2012 yilda 40,9% bo‘lib, bu natija 2021 yilga kelib 46% lik ko‘rsatkichni tashkil etgan.

**2-jadval.**

**O‘zbekiston Respublikasi bo‘yicha 2017-2022 yillarda To‘qimachilik korxonalarida band bo‘lgan xodimlar va yaratilgan ish o‘rinlari dinamikasi[1]**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ko‘rsatkich** | **O‘lchov birligi** | **2017 y.** | **2018 y.** | **2019 y.** | **2020 y.** | **2021 y.** | **2022 y.** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Jami ishlovchi xodimlar soni | kishi | 173 631 | 188 176 | 215 869 | 217 913 | 235 121 | 247 245 |
| *shu jumladan:* |  |  |  |  |  |  |  |
| ayollar | kishi | 83 784 | 96 428 | 114 890 | 118 897 | 128 136 | 132 478 |
| erkaklar | kishi | 89 847 | 91 748 | 100 979 | 99 016 | 106 985 | 114 767 |
| Ish o‘rinlari soni | o‘rin | 185 262 | 205 626 | 233 144 | 228 947 | 251 782 | 264 120 |
| Mavjud bo‘sh ish o‘rinlari soni | o‘rin | 9 792 | 11 557 | 9 907 | 11 143 | 10 178 | 10 394 |

O'zbekiston aholisi 2018 yil boshida 32 656,7 ming kishi bo‘lib, uning 49,8% i ayollar hissasiga to‘g‘ri kelgan bo’lsa, bu ko‘rsatkich 2023 yil boshida 36 024,9 ming kishi tashkil etib, undan 17 896,3 ming kishi ya'ni 49,7% i ayollar hissasiga to‘g‘ri keladi. 2-jadval asosida shunday xulosaga kelish mumkinki, To‘qimachilik korxonalarida band bo‘lgan xodimlar soni yildan yilga o‘sib bormoqda, bu esa o‘z navbatida mamlakatda mavjud ishsizlik darajasini pasaytirishga sezilarli xissa qo‘shib kelmoqda. Ish bilan band xodimlar sonining 2017 yildagi 48,2 % ini ayollar tashkil etgan bo‘lsa, ushbu ko‘rsatkich 2022 yilga kelib 53,6 % lik ko‘rsatkichni namoyish etmoqda. 2017 yilda sohada faoliyat olib borayotgan erkaklar soni ayollar sonidan 6 063 ming kishiga ortiq bo‘lsa, 2022 yilda ushbu dinamika aksincha, ya’ni, ayollar soni erkaklar sonidan 17 711 ming kishiga ortiq bo‘lgan o‘sishni ko‘rsatdi. Ushbu sanoat tarmog‘ida tashkil etiayotgan korxonalar soni ko’payib borayotganligi natijasida 2022 yilda sohada tashkil etilgan ish o‘rinlari soni 2017 yilga nisbatan tahlil etilganda 1,43 barobarga oshganini yaqqol ko‘rishimiz mumkin. Sanoat tarmog ‘ida mavjud bo ‘sh ish o ‘rinlari soni dinamikasi tebranishda bo ‘lib, bu o ‘z navbatida sohada faoliyat olib borayotgan xodimlarning salmoqli qismi ayollar ekanligida va ular mavsumiy mehnat bilan shug‘ullanishidadir.

**Xulosa va takliflar**

Xodimlarni boshqarish tizimi har qanday tashkilotni boshqarish va rivojlantirishning ajralmas tarkibiy qismidir. Chunki u ob’yektivdir, ya’ni bu tizim korxonaning o‘zi paydo bo‘lishini ta’minlaydi. Aslida, korxonaning eng muhim quyi tizimi bu xodimlarni boshqarish tizimi hisoblanadi. Shunga asoslanib, korxona xodimlarini boshqarishga tashkiliy va boshqaruv munosabati asosida o‘zaro bog‘langan boshqaruv ob’yekti va sub’yektiga ega bo‘lgan, shuningdek, ma’lum usullar tizimi orqali amalga oshiriladigan boshqaruv funksiyalarini o‘z ichga olgan tizim sifatida qarash mumkin. Mamlakatda to‘qimachilik sanoatini modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, uning dinamik rivojlanishini ta’minlash, raqobatbardosh mahsulotlarning assortimentini va ishlab chiqarish hajmini oshirish, tashqi bozorlarda ularga bo‘lgan talabni ko‘paytirishga yo‘naltirilgan turli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda hamda dasturlar qabul qilinishda davom etayotgan bo‘lib, ushbu transformatsiyalar jarayonida ishlab chiqarish jarayonida band bo‘lgan kadrlarning malakasini oshirish yuqori sifatli inson kapitali shakllantirishga imkon yaratadi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati**

1. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika boshqarmasi ma’lumotlari. https://stat.uz/uz
2. Питер Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. - М.: Прогресс. 1986. 418 с.
3. Grant V, Smith G, Personnel administration and industrial relations. – Addison-Wesley Longman 1984. 295 p.
4. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. «HR- практика. Управление персоналом. Как оно есть на самом деле». СПб., Питер, 2005. 320 c.
5. Абдураҳмонов Қ.Х.,Холмўминов Ш.Р.,Зокирова Н.Қ.. Персонални бошқариш: Дарслик. - Тошкент. Шарқ, 2008. 160 с.
6. Ashurov, M. S., & Mo'ydinova, G. Q. (2020). Conflict management in the labor collectives of Uzbekistan enterprises. *Theoretical & Applied Science*, (11 (91)), 485.
7. Муйдинова Г.К. "Cовершенствование механизмов управления персоналом на предприятиях." Наука Сегодня: Факты, Тенденции, Прогнозы. 2022.
8. Mo‘ydinova, G. (2022). Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida korxonalarda xodimlarni boshqarish. *Евразийский журнал академических исследований*, *2*(6), 613-615.
9. Мўйдинова Г. (2023). Саноат корхоналарида ходимларни бошºариш ва ривожланиш хусусиятлари. *Biznes-Эксперт*, 3, 60-63.
10. Мўйдинова Г.Қ. (2023). Корхоналарда ходимларни бошқаришнинг услубий жиҳатлари. *Ўзбекистон Миллий ахборот агентлиги – ЎзА Илм-фан бўлими (электрон журнал),* 02 (40), 48-54.
11. Muydinova, G. (2023). Methodology for assessing effective personnel management mechanisms in enterprises. *Science and innovation*, *2*(A5), 110-113.
12. Muydinova, G. (2023). The state of development of textile industry enterprises in uzbekistan. *American Journal of Business Management, Economics and Banking*, *17*, 144-149.