

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

**Алижонова Кумушхан**

*Андижанский машиностроительный институт,  
«Бухгалтерский учет и управление» ассистент кафедры*  
[earlarchil@yahoo.com](mailto:earlarchil@yahoo.com)

**Аннотация:** *Трудовые ресурсы – это общая численность людей, вовлеченных в общественное производство своим умственным и физическим трудом. Этот тариф означает, что трудовые ресурсы включают в себя как людей, занятых в экономике, так и тех, кто может работать, даже если они не заняты.*

**Ключевые слова:** *трудовые ресурсы; экономически активное население; гражданское экономически активное население; мониторинг трудовых ресурсов; распределение трудовых ресурсов; потребление труда; трудоспособное население; работодатели; наемные работники; недовольство персонала; льготные пенсионеры; работающие подростки.*

**Abstract:** *Labor resources are the total number of people involved in social production with their mental and physical labor. This tariff means that labor resources include both people who are employed in the economy and those who can work even if they are not employed.*

**Key words:** *labor resources; economically active population; civil economically active population; monitoring labor resources; go away; distribution of labor resources; labor consumption; able-bodied population; employers; hired workers; staff dissatisfaction; privileged pensioners; working teenagers.*

**Формирование трудовых ресурсов.** Согласно сложившейся статистической практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан трудоспособного возраста и лиц молодого и среднего возраста, работающих в экономике страны. Нередко молодых людей называют работающими подростками, а людей старшего возраста – работающими пенсионерами. В настоящее время нижний предел «трудоспособного возраста» составляет 16 лет, верхний – 59 лет для мужчин и 54 года для женщин. «Льготные пенсионеры» — это те, кто работает по прежней профессии или на другой работе, и поэтому остаются в составе рабочей силы. Работающие пенсионеры исключаются из состава трудовых ресурсов.

Определенную часть лиц трудоспособного возраста составляют те, кто длительное время не работал или прекратил работу по состоянию здоровья. Здесь речь идет об инвалидах I и II группы, государство обеспечивает их пенсиями. Эти люди не включаются в трудовые ресурсы. Однако некоторые инвалиды I и II групп могут работать (если на производстве созданы благоприятные условия). Поэтому граждане,



которые могут работать в трудоспособном возрасте, включаются в состав рабочей силы до пенсионного возраста, установленного государством (за исключением инвалидов I и II групп).

Понятие «экономически активное население» утвердилось в развитых странах. К ним относятся работающее население и безработные, ищущие работу. Также широко распространено понятие «гражданское экономически активное население», в которое не включаются военнослужащие [1.676]. Таким образом, по своему содержанию трудовые ресурсы шире понятия «экономически активное население». Помимо экономически активного населения, к трудовым ресурсам относятся также студенты трудоспособного возраста, а также домохозяйки того же возраста и все остальное население страны, то есть если они не являются безработными, но по каким-либо причинам заняты в экономику страны входит безработное население.

Формирование трудовых ресурсов означает постоянное обновление трудовых ресурсов. Кажется, что «воспроизведение» было бы правильнее слова «формирование», но отказываться от терминов, ставших привычными и ставшими устойчивыми, неправильно.

Для определения того, как формируются трудовые ресурсы, во-первых, трудовые ресурсы подразделяются на три основные возрастные группы: лица трудоспособного возраста, лица старше трудоспособного возраста; во-вторых, факторы, влияющие на численность каждой группы и ее изменение; в-третьих, необходимо учитывать общие и специфические стороны естественных и механических изменений трудовых ресурсов и населения.

### **Использование трудовых ресурсов.**

Использование относится к двум направлениям, описывающим трудовые ресурсы, являющиеся одним из ресурсов экономики. Это, во-первых, распределение трудовых ресурсов и, во-вторых, эффективность использования их труда в народном хозяйстве и хозяйстве. Распределение трудовых ресурсов означает рабочие и нерабочие части ресурсов в народном хозяйстве. В свою очередь рассмотрено распределение работающего населения по отдельным отраслям и профессиональным группам, включая умственный и физический труд, режим труда, социально-экономические сферы.

Одним из международных аспектов занятости является их распределение «по видам экономической деятельности» следующим образом:

- наемные работники (граждане, заключившие трудовой договор с руководителем предприятия или каким-либо лицом);
- работодатели (включает в себя работников, которые работают самостоятельно и нанимают для работы одного или нескольких человек);
- самозанятые лица (граждане, не нанимающие работников на постоянной основе);



- члены производственных кооперативов (лица, являющиеся активными рабочими членами кооперативов);

- поддержка членов семьи (включает членов семьи в семейный бизнес, этот бизнес возглавляет один из родственников, работающих в этом домохозяйстве) [2.67 - 84b].

Существуют и другие виды распределения трудовых ресурсов. Это распределение по полу, возрасту, уровню образования и состоянию здоровья.

Необходимо уточнить определение «производительности труда». Эффективность любого вида деятельности в конечном итоге измеряется временем, затрачиваемым на производство единицы продукции или услуги. Причина региональных различий в производительности труда заключается в том, что уровень техники и уровень организации труда в разных регионах различны. Квалификация персонала может варьироваться по целому ряду причин, включая этнические и исторические факторы.

#### **Важность анализа предложения трудовых ресурсов предприятия.**

Большое значение имеет достаточное обеспечение предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда, увеличение объемов производства и эффективности производства. В частности, объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость и ряд других экономических показателей обеспечивают обеспеченность предприятий с трудовыми ресурсами и эффективны от них зависит от использования.

Основными задачами анализа являются: - изучить и оценить обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия и его структурных подразделений, а также по категориям и профессиям; - определить показатели незанятости трудовых ресурсов и выявить резервы трудовых ресурсов. учебные и трудовые ресурсы, использовать их более полно и эффективно.

Необходимо анализировать качество трудовых ресурсов по квалификации. Уровень квалификации работников во многом зависит от их возраста, опыта работы, образования и др. Поэтому в процессе анализа изучаются изменения возраста, стажа работы, образования работников.

Еще одним важным фактором повышения эффективности использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях является организация эффективного управления ими. Управление трудовыми ресурсами - это совокупность принципов, методов, форм и средств воздействия на их интересы, поведение и деятельность с целью наиболее эффективного использования их умственных и физических возможностей при выполнении трудовых задач.

Управление трудовыми ресурсами является одной из составляющих управления и связано с людьми и их отношениями внутри предприятия. Именно люди являются



источником творчества, инициативы и сил для выполнения задач, стоящих перед предприятием. Ни одна организация, большая или маленькая, коммерческая или некоммерческая, не может функционировать без управления людьми. В сфере управления трудовыми ресурсами основной задачей является создание условий для реализации каждым персоналом своего потенциала и нахождение необходимых средств воздействия на человека для решения стоящих перед ним задач в каждом конкретном случае. Управление трудовыми ресурсами направлено на достижение справедливости и эффективности в отношениях между ними. Управление трудовыми ресурсами отражено в таблице 1.

*1-таблица*

*Mehnat resurslarini boshqarish sxemasi*

Разработка и реализация политики трудовых ресурсов	Вознаграждение и стимулы	Управление группой, отношения в команде и профсоюзе	Социально-психологические аспекты управления
Определение потребности в трудовых ресурсах и планирование их количества	Формы оплаты труда	Вовлечение трудовых ресурсов в управление на низком уровне	Трудовые ресурсы, трудовая мотивация и творческие инициативы
Условия приема на работу, подбора и увольнения трудовых ресурсов	Пути повышения производительности труда	Рабочие бригады и их задачи	Организационная культура предприятия
Обучение и развитие трудовых ресурсов	Стимулирующая система оплаты труда	Взаимоотношения в коллективе	Влияние управленческого персонала на деятельность предприятия
Korxonada mehnat resurslarini va bo'limlari ishini baholash	Вознаграждение и стимулы	Отношения с профсоюзами	Социально-психологические аспекты управления

У.Френч «Управление кадрами предприятия» С. Питербург «Дом Карпова» 2009г

Для этого целесообразно организовать работу по-научному, создать рабочие места и предметы труда, отвечающие требованиям правил эргономики, и производить деятельность по их надлежащей мотивации. Для того чтобы правильно мотивировать, необходимо знать мотивы трудовых ресурсов.

Структура управления трудовыми ресурсами охватывает следующие направления деятельности:

- планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребности в человеческих ресурсах и необходимых расходов;



- подбор трудовых ресурсов: создание пула потенциальных кандидатов на все позиции;
- отбор: оценка пригодности кандидатов для работы, отбор лучших среди них;
- определение месячной заработной платы и компенсаций: разработка структуры месячной заработной платы и пособий в целях привлечения, найма и удержания трудовых ресурсов;
- ориентация и адаптация к профессии: введение наемных трудовых ресурсов в организации и подразделения, разъяснение трудовым ресурсам, чего от них ожидает организация и какой труд правильно оценивается;
- обучение: разработка программ обучения трудовых ресурсов с целью повышения эффективности их труда;
- оценка трудовой деятельности: разработка методики оценки трудовой деятельности и приведения ее к трудовым ресурсам;
- продвижение по службе, понижение в должности, перевод на другую работу, увольнение: путем разработки способов перевода трудовых ресурсов на другую работу с более высоким или меньшим уровнем ответственности, путем перевода на другую должность или рабочее место повышают стаж трудовых ресурсов, а также отменяют договор найма;
- подготовка управленческих трудовых ресурсов, управление движением по служебной лестнице: разработка программ, направленных на развитие способностей управленческих трудовых ресурсов и повышение их эффективности;
- трудовые отношения: проведение переговоров по заключению коллективных договоров;
- занятость: разработка программы обеспечения равных возможностей для трудоустройства (гарантии занятости и сокращения безработицы трудовых ресурсов повышает экономическую эффективность и стимулирует трудовые ресурсы к повышению эффективности труда).

Делая окончательный вывод по изложенным выше пунктам, можно сказать, что повышение эффективности использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях является одним из наиболее актуальных вопросов современности. В целях организации эффективного использования трудовых ресурсов руководителям промышленных предприятий следует учитывать приведенные выше рекомендации и мнения.

### **Фойдаланилган адабиётлар / REFERENCES / ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Абдурахмонов К., Бозоров Н., Волгин Н. и другие. «Экономика и социология труда». Ташкент: «Учитель»-2001, 343 страницы.



2. Абдурахманов К.Х., Холмо'минов Ш.Р. «Экономика труда и социология» Ташкент-2004, 245 стр.
3. Додобоев Ю.Т., Худойбердиев А. «Экономика и социология труда». Фергана-2001, 264 страницы.
4. Энциклопедия Республики Узбекистан Ташкент: «Шарк»-1997, стр. 328-329.

