

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI
IJTIMOIIY-IQTISODIYOT FAKULTETI

Bitiruv malakaviy ishi
himoyaga tavsiya etildi
Iqtisodiyot kafedrasini mudiri
prof. R.A.Seytmuradov

“ _____ ” _____ 2018-yil

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

Mavzu: KORXONALARDA MEHNAT RESURSLARIDAN
FOYDALANISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA
KO'RSATKICHLARI

Bajardi: Kadrlar menejmenti yo'nalishi
4-kurs talabasi Fazliddinov Temur

Ilmiy rahbar: Iqtisodiyot kafedrasini
ass. F.Djalilov

Ilmiy maslahatshi: Iqtisodiyot
Kafedrasini dots. B.Bozorov

Samarqand-2018

MUNDARIJA

KIRISH.....	3
I- MEHNAT RESURLARI SHAKLLANISHINING NAZARIY BOB VA USLUBIY ASOSLARI	7
1.1 Mehnat resurslari va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni	7
1.2 Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish.....	21
1.3 Korxonalarda mehnat resurslari tarkibi va kadrlar salohiyati.....	28
II- BAXMAL QO'SHMA KORXONASI MEHNAT BOB RESURLARI VA MEHNAT UNUMDORLIGINING TAHLILI	37
2.1 Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligi tahlili.....	48
2.2 Korxonada mehnat resurslari tarkibi va foydalanish samaradorligi tahlili	58
III- MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH BOB MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILI SIFATIDA.....	65
3.1. Mehnat resurslaridan samarali foydalanishda mehnatni ilmiy asosda tashkil etish	65
3.2. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va rezervlari.....	79
XULOSA VA TAKLIFLAR.....	89
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	93

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotining rivojlanish jarayonida mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlarini aniqlash, kelajakda mehnat samaradorligini oshirishning shart-sharoiti bo'lib hisoblanadi. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish jamiyat taraqqiyotining har bir bosqichida takomillashib bormoqda, bu esa ijtimoiy mehnat unumdorligi oshishining garovidir. Bozor iqtisodiyotiga o'tish insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq bo'ladi. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq bo'ladi. Ular inson hayotining ilk va yetuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib boradi, keksalik chog'ida esa bir muncha kamayib boradi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi, shuningdek oldimizdagi qator ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni hal etish mehnat resurslaridan samarali foydalanishni talab etadi. Mehnat resurslari esa, ma'lumki, ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lib, boshqa resurslarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlarga ega.

Mehnat resurslariga aholining zarur jismoniy kuchga, bilimga, tegishli tarmoqdagi mehnat ko'nikmalariga ega bo'lgan qismi kiradi. Iqtisodiyot tarmoqlarida kerakli mehnat resurslari bilan ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga ega.

Bugungi kunda oldimizga qo'ygan maqsadlarimizga erishishimiz jamiyatimizning yangilanishi, hayotimizning taraqqiyoti va istiqboli amalga oshirilayotgan islohatlarimiz, rejalarimizning samarasi taqdiri – bularning barchasi, avvalambor, zamon talablariga javob beradigan yuqori malakali, ongli mutaxassis

kadrlar tayyorlash muammosi bilan chambarchas bog'liqdir. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish bugungi kunning dolzarb muammolaridan biri bo'lib qolmoqda.

Bozor munosabatlari jarayonida g'oyat ulkan vazifalarni muvaffaqiyatli hal etish ko'p jihatdan ijtimoiy ishlab chiqarishni yanada rivojlantirish, xalq faravonligini oshirishning hal qiluvchi sharti bo'lgan mehnat unumdorligi darajasi bilan bog'liqdir.

Yuqorida aytilgan fikrlar va mavjud muammolarning barchasi mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish masalalarini kompleks tadqiq qilishning alohida dolzarbligi va zarurligini asoslab, mazkur bitiruv -malakaviy ishning mavzusini tanlashga turtki bo'ladi.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Mehnat bozori, mehnat resurslari shakllanishi, mehnat unumdorligi va samaradorligi muammolarini o'rganishga olimlardan Abdurahmonov Q.X., Shodiyev R.X., Ubaydullayeva R.A., Xolmo'minov Sh.R., Artikova D., Akromova G.A., Raximova D.N., Maksakova L.R., Xo'jayev., Yuldashev M. va boshqa olimlarning ilmiy ishlari bag'ishlangan.

Bu ilmiy izlanishlarda mehnat resurslari shakllanishi, mohiyati, mazmuni, mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'llari va mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari to'la ochib berilgan.

Bu muammoning yangicha iqtisodiy munosabatlari davrida ahamiyatliligi bitiruv-malakaviy ish mavzusining dolzarbligi, uning maqsadi, asosiy vazifalarni to'g'ri aniqlashga imkon yaratadi.

Tadqiqot maqsadi – bozor iqtisodiyoti rivojlanishi sharoitida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish yuzasidan ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda mazkur bitiruv-malakaviy ishning **asosiy vazifalari** etib quydagilar belgilanadi:

- mehnat resurslari va uning ijtimoiy – iqtisodiy mazmunini yoritib berish;
- mehnat resurslaridan foydalanishning xorij tajribasini tadqiq etish;

- mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish yo'nalishlarini aniqlash;

- korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil etish;
- mehnat resurslari tarkibi va foydalanish samaradorligini tahlil qilish;
- mehnat unumdorligini tahlil etish;
- mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlarini aniqlash;
- mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatlari bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti – Samarqand shahar Baxmal qo'shma korxonasi xo'jalik faoliyati.

Tadqiqot predmeti – mehnat resurslaridan foydalanish jarayonida amalga oshiriladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar.

Tadqiqotning nazariy-metodologik asosi bo'lib, mamlakat prezidenti Sh.M.Mirziyoyev tomonidan ishlab chiqilgan respublikamizda ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishdagi o'ziga xos yo'li va bozor iqtisodiyoti, mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi, marketing va sostiologik tadqiqotlar yuzasidan xorijlik hamda vatanimiz olimlari tomonidan olib borgan ilmiy ishlari xizmat qildi. Bitiruv-malakaviy ishni tayyorlashda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti va Vazirlar Mahkamasining bozor munosabatlarini rivojlantirish hamda ko'p ukkladli iqtisodiyotni barpo etish haqidagi farmonlari va qarorlaridan foydalanildi.

Mazkur ishni yozishda Samarqand viloyat Bandlik va mehnat munosabatlari boshqarmasi hamda ishlab chiqarish korxonasining statistik hisobotlari axborotlar manbai bo'lib xizmat qildi.

Bitiruv-malakaviy ishdagi ilmiy yangiliklar quydagilardan iborat:

- mehnat resurslari shakllanishining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati yoritib berilgan;

- korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligi tahlil etilgan;
- mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi aniqlangan;
- mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlari aniqlangan;

- mehnat samaradorligini oshirish bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqilgan;

Mazkur ishda quyidagi usullardan foydalanildi: ma'lumotlar to'plash, monografik o'rganish, taqqoslama tahlil, qiyosiy tahlil, abstrakt fikrlash.

Bitiruv-malakaviy ishi: kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan iborat.

Ishning kirish qismida mavzuning dolzarbligi, o'rganilganlik darajasi, maqsad va vazifalari tadqiqot obyekti, tadqiqot predmeti, ilmiy yangiliklar, ishning ilmiy va amaliy ahamiyati ifodalangan.

“Mehnat resurslari shakllanishining nazariy va uslubiy asoslari” nomli birinchi bobda mehnat resurslarining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni hamda mehnat resurslaridan foydalanishning xorijiy tajribasi nazariy jihatdan tadqiq etilgan.

“Baxmal” qo'shma korxonasida mehnat resurslari va mehnat unumdorligi tahlili” nomli ikkinchi bobda korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligi tarkibi, foydalanish samaradorligi va korxonaning mehnat unumdorligi taqqoslash usuli asosida tahlil etilgan.

Bitiruv-malakaviy ishning uchinchi bobida korxonada mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlari va mehnat samaradorligini oshirish omillari va imkoniyatlari aniqlangan.

Ishning yakuniy qismida o'tkazilgan tadqiqot natijalari bo'yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

I BOB . MEHNAT RESURLARI SHAKLLANISHINING NAZARIY VA USLUBIY ASOSLARI

1.1. Mehnat resurslari va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazolar)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb-malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir-biridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Inson resurslari – bular odamlardan, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarining moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir emaslar. Bunda ularning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, ruhiy-fiziologik sifatlari sabab bo'ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mehnat sohasida odamlarning muhim ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. Shuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun insonning shaxs sifatidagi talablarini esda tutish muhimdir. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishini taqozo qiladiki, murakkab xo'jalik mexanizmini samarali faoliyat ko'rsatishi uchun amalga oshirilgan hamma sohada inson va iqtisodiyot manfaatlariga rioya qilish lozim. Shuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tabora ko'proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g'oya mohiyati va mazmunida asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiydir, chunki odamlarning ehtiyojlari tabora tezroq ortib boradi, moddiy ne'matlar ishlab chiqarishda va xizmat ko'rsatishda bilimlarning, jamiyat aqliy potensialining roli orta boshladi, ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyati turlaridan shaxsga doir sifatlari, xodimning qobiliyatlari ko'proq tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi. Masalan, yaxshi jarrox bo'lish

uchun birgina tibbiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan insoniy sifatlar eng ko'proq zarur bo'ladi¹.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsani inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Bozor munosabatlarining rivojlanishi faqat iqtisodiyotga va insonga umumiy jihatdan ta'sir etib qolmasdan, uning ta'siri ostidagi nazariy tushunchalar ham mazmunan o'zgarib bormoqda. Masalan, "mehnat resurslari", "ishchi kuchi" kabi iqtisodiy tushuncha va kategoryalarning ham ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosi bir muncha o'zgarib bormoqda. Bu tushunchalar faqat ilmiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotlarimizda ham keng foydalaniladi. Ularga beriladigan har xil talqinlar ko'p xollarda ilmiy-amaliy faoliyatlarining xarakteriga ta'sir etib qolmaydi.

"Mehnat resurslari atamasi" sho'rolar xokimiyatining dastlabki yillarida paydo bo'lgan va undan mamlakat inson resurslarini boshqarish va undan foydalanish samaradorligini oshirish uchun iqtisodiyotni markazlashgan usulda boshqarish muhtida keng foydalanilgan. Mehnat xuquqlariga binoan xar bir mehnatga layoqatli mamlakat fuqarosining mehnat qilish va ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishi qonun yo'li bilan mustahkamlangan sharoitda uzursiz sabablar bilan uzoq muddat ishlamay yurgan shaxslar qonuniy ta'qib qilingan va ozodlikdan mahrum etib jazolanish mumkin bo'lgan. Mehnatga layoqatli aholi – mehnat resurslarini tashkil etib, u tabiiy moddiy va moliyaviy resurslari bilan bir qatorda qat'iy statistik hisobga olinishi iqtisodiyotni markazlashgan usulida rejalashtirishning muhim elementlaridan biri edi.

Rivojlangan mamlakatlardagi kabi O'zbekiston Respublikasida ham mustaqillik yillarini Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiya etgan aholini tasniflash tizimig o'tildi, unga ko'ra aholini tizmiy taqsimlashda mamlakat mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol qismlarga ajratiladigan bo'ldi.

¹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2004. – B. 203-204.

O'zbekistonning mustabidlik va ma'muriy – buyruqbozlik davri iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga, erkin mehnatga hamda majburiy mehnatni taqiqlashga o'tish "mehnat resurslari" atamasini ilgarigi talqinda qo'llashni zamon talablariga to'g'ri kelmaydigan ma'nosi holatiga keltirdi. Insonning faqat majburlash yo'li bilangina mehnatga jalb qilish asosida uni ish bilan band qilish va ularni mehnat resurslariga kiritish to'g'ri yo'l hisoblanmaydi.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z ruhiy-fiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlari ishlab chiqarishda yoki xizmatlar ko'rsatishda qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir.

Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholiga emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qilmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi. Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari iqtisodiyotida mehnat bilan bant bo'lgan; band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda mehnat resurslari xaqiqiy (real) va potinsal xodimlardir.

Mehnat resurslarini shakllantirish manbalari quydagilardan iborat:

Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi deganda milliy qonunlarda qabul qilingan yosh chegaralar oralig'ida mehnatga yaroqli shaxslar kiradi. Unga I va II guruh ishlamayotgan nogironlar, yoshi bo'yicha imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan fuqarolar kirmaydi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat yoshining qo'yi chegarasi 16 yosh hisoblanadi. Yuqori chegarasi yosh bo'yicha pensiya olish huquqi bilan belgilangan, bu erkaklar uchun 60 yoshni va ayollar uchun 55 yoshni tashkil etadi.

Mehnat yoshidan o'tgan bo'lsada ishlayotgan shaxslar va yosh bo'lsa ham ishlayotgan o'smirlar. Inson tanlagan biror faoliyat sohasida ishlay olishi uchun unga jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasi zarur bo'ladi. Jismoniy rivojlanish darajasi bir tomondan, iqtisodiyotning ehtiyojlari bilan belgilanadi, ikkinchidan fuqarolarning sog'lig'ini muhofaza qilish va mustahkamlashdan davlatning

manfaatdorligi bilan belgilanadi, chunki ular kishilik jamiyatining eng muhim boyliklaridan biri hisoblanadi².

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda, umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar odamning tanlagan faoliyati sohasida muvoffaqiyatli ishlash uchun zarur shart hisoblanadi.

Odamlarning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoj tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol o'z navbatida mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi. Iqtisodiyotda va umuman jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlarining roli ayniqsa ortadi.

Qat'iy markazlashgan holda iqtisodiyotni rejalashtirishdan bozor munosabatlariga o'tish mamlakat fuqarolarining turmush tarzida tubdan o'zgarishlarni yuzaga keltiradi. Bu jarayon o'tish davrini boshdan o'tkazgan barcha mamlakatlar uchun ham obyektiv sabablarga ko'ra qiyin tarzda kechadi. Tajribalardan shu narsa aniqki, umuman jamiyat va xususan, har bir fuqaro agar islohiy yangiliklarga tezroq moslashib borsa, ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar davrini muvoffaqiyatliroq o'tadi. Bu o'rinda insonning jismoniy sifatlari ham, ma'naviy sifatlari ham ilgari hukmron bo'lgan bir tomonlama va qaloq xo'jalik yuritish tizimiga qaraganda ko'proq namoyon bo'ldi. Markazlashgan rejalashtirish amaliyotida insonga mehnat sohasida uning tashabbus ko'rsatishi, mustaqillikni namoyon qilishi, o'ziga tabiat tomonidan berilgan sog'liqdan va o'quv tufayli qo'lga kiritilgan bilimlardan foydalanish qobiliyatini to'liq ishga solish uchun juda kam imkoniyat qoldirgan edi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimiga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq bo'ladi. Odamning

² Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. -М.: "Экзамен", 2002. –С. 196.

jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Tarixan mehnatga qobiliyatli yosh chegarasi ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan o'zgarib kelgan va o'rtacha 30-50 yilni tashkil etgan. Hozirgi davrda mehnatga qobiliyatlilikning quyi chegarasi respublikamizda 16 yosh. Bu chegara ayrim davlatlarda 14-15 yosh, ayrimlarida 18 yosh. Mehnatga qobiliyatlilikning yuqori chegarasi esa ko'pchilik davlatlarda ikki jins bo'yicha erkaklar uchun 65 yosh (AQSh, Shvesiya), ayollar uchun 60 yosh (Germaniya, Angliya, Fransiya) qilib belgilangan. O'zbekistonda bu chegara erkaklar uchun 60 yosh, ayollar uchun 55 yosh hisoblanadi. Mehnatga qobiliyatli yosh chegarasi o'rtacha yashash yiliga ham bog'liq.

Mehnat resurslari shakllanishini o'rganishda ularni yosh guruhlari bo'yicha ko'rib chiqishimiz ham maqsadga muvofiqdir. Kishilarni guruhlarga ajratishda ularning yoshi chegaralarini aniqlash asosiy muammo hisoblanadi. Bu masalani hal etishda huquqiy asoslangan va amalda mavjudlarini ajratish muhim rol o'ynaydi. Bunda inson organizmining nafaqat biologik xususiyatlari, balki mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar, aholining turmush darajasi, umumiy, o'rta maxsus va oliy ta'lim tizimining holati, o'rtacha umr davomiyligi va boshqalar ham hisobga olinadi. Shularga asoslangan holda aholini yoshiga ko'ra 6 guruhga bo'lish mumkin.(1.1.-jadval)

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining "Ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladigan yosh" nomli 77-moddasi unga ko'ra ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun — ular o'n besh yoshga to'lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o'rnini

bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.³

1.1-jadval

Aholining yosh guruhlari bo'yicha tarkibi

Bolalar (0-15 yosh)	mamlakat jami aholisining eng katta qismini tashkil etib, ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi. Ammo ushbu guruh salmog'i mehnat salohiyatining kelgusi va istiqbol ko'rsatkichlarini belgilab beradi. Chunki bu qatlamning yuqori chegarasidagi o'smirlar tez orada mehnat resurslari safiga qo'shiladi.
O'smir yoshlar (16-24 yosh)	mazkur guruhning katta qismi iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga kirib, ular maktab, akademik lisey, kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan yoshlar, tug'ruq ta'tilidagi ayollar hisoblanadi. Shuningdek, ular tarkibida iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida band bo'lganlari ham mavjud bo'lib, mehnat faoliyati aksariyat hollarda boshlang'ich ko'rinishga ega bo'ladi.
O'rta yoshlilar (25-30 yosh)	ular o'zi jismoniy holati va imkoniyatlarini jihatdan yuqori ko'rsatkichga ega bo'lib, mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Bu guruh vakillari aniq hayot yo'llarini tanlab olgan, o'z oilasiga ega bo'lgan va jamiyatda ma'lum yutuqqa erishgan hisoblanadi. Lekin ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo'lmaydi, chunki bu tarkibda yosh bolali onalar va ayollar ham ko'pchilikni tashkil etadi.
31-59 yoshdagi aholi	ushbu guruhdagi aholi yuksak mehnat salohiyatiga ega bo'lib, hayotiy va ish tajribasining yuqori ko'rsatkichiga erishadi. Shu vaqtgacha olgan amaliy ko'nikma va malakalarini ishlab chiqarish jarayonlariga safarbar etadilar hamda mehnat jamoasida alohida o'rin egallaydilar. Bu toifa insonlar yoshlarga o'rnak va maslakdosh bo'ladi. Ushbu yosh chegarasidagi kishilarning iqtisodiy faollik darajasi boshqalarga nisbatan yuqori hisoblanadi. Shuningdek, mazkur qatlamning yuqori qismida pensiya yoshiga yetgan ayollar hamda mehnat faoliyatini yakunlash taraddudida bo'lgan erkaklar ham mavjud.
60 dan 70 yoshgacha bo'lganlar	bu qatlam vakillari pensiya yoshiga yetgan aholi hisoblanib, ularning aksariyati pensiyada bo'ladi. Lekin, ularning orasida o'z ish faoliyatlarini davom ettirayotganlari ham bo'lib (ayniqsa, erkaklar), ular ham butunlay nafaqaga chiqish va mehnat faoliyatini yakunlash arafasida bo'ladilar.
Keksalar (70 va undan katta yosh)	ularning deyarli hammasi mehnat faoliyatidan chetlashgan bo'ladi

³O'zR MK 77-moddaning ikkinchi qismi O'zbekiston Respublikasining 2009 yil 24 dekabrda O'RQ-239-sonli [Qonuni](#) tahririda — O'R QHT, 2009 y., 52-son, 554-modda.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga ko'ra, aholi mehnat layokati bo'yicha uch guruhga ajratiladi. Jumladan:

- mehnatga qobiliyatli yoshgacha (0-15 yosh);
- mehnatga qobiliyatli yoshdagi (16-54 yoshli ayollar, 16-59 yoshli erkaklar);
- mehnatga qobiliyatli yoshdan kattalar (55 yosh va undan katta ayollar, 60 yosh va undan katta erkaklar).

Hozirgi kunda respublikada mehnat resurslari jami aholining 60 foizdan ortiqrog'ini tashkil qilib, ular soni yildan yilga ortib bormoqda.

1. 2-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibi

(ming kishi)

№	Ko'rastkichlar	Yillar				2016 yil 2014 yilga nisbatan %
		2013	2014	2015	2016	
1.	Jami mehnat resurslari	17899,1	18104,8	18250,1	18492,6	103,3
1.1.	Iqtisodiy faol aholi	13163	13505,4	13750,8	14022,4	106,5
	Ish bilan bandlar	12523,3	12818,4	13052,5	13298,4	106,2
	Mehnat qilishga muhtoj aholi	639,7	687	698,3	724	113,2
1.2.	Iqtisodiy nafaol aholi	4736,1	4599,4	4499,3	4470,2	94,4

Manba: O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Shunday qilib, 2016 yilda mehnat resurslari 18,5 mln. kishini tashkil qilib, oxirgi yillarda ular soni 3,3 foizga ortgan. Ular tarkibidagi iqtisodiy faol aholi esa 106,5 foizga ortgan. Xulosa qilish mumkinki, keyingi yillarda mamlakatda aholining mehnat qilishga bo'lgan ehtiyoji ortib bormoqda.

Shunday qilib, mehnat resurslaribozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy rivojlantirish, milliy iqtisodiyotda mahsulot ishlab chiqarish hajmini oshirish nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega. Mamlakatda mehnat resurslari faolligini, sifatini oshirishga muhim e'tibor berilmoqda. Ayniqsa, mehnat resurslarini to'g'ri

shakllantirish, ularni boshqarishni to'g'ri tashkil etish bu resurslar sifatini oshirish omilidir.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar odamning yoshiga bog'liq bo'ladi. Ular inson hayotining ilk va yetuk davrlarida shakllanadi va rivojlanadi, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda, bir muncha kamayib boradi.

Shunday qilib insonning yoshi o'ziga xos mezon bo'lib, mavjud aholi orasidan mehnatga yaroqli mehnat resurslarini ajratib olish imkoni yuzaga keladi. Biroq, biz bu mezonning nisbiyligini qayd qilgan holda, odamlar ham bir xil emasligini ta'kidlamog'imiz lozim. Shuning uchun ham, odam to'laqonli xodim bo'lib yetishishi uchun yetarli narsalarni qo'lga kiritishi va ularni turli davrlarda sarflash lozim. Mehnat resurslariga kimlarni kiritish, ularni sonini aniqlash kerak bo'lib qolganda, xuddi shu ko'rsatkichlar hisobga olinadi. Mehnat resurslari balansini tuzish chog'ida ish bilan band bo'lgan aholining barcha toifalarini to'liq qamrab olish muhim ahamiyatga ega. Yollanib ishlaydiganlar ham, yollanmasdan ishlaydiganlar ham, ishning doimiyligi, vaqtinchaligi, mavsumiyligi, tasodifiyligi yoki bir martalik bo'lishidan qat'iy nazar, iqtisodiyotda ish bilan band deb hisoblanadi.

Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruh bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxona (tashkilot, muassasa) rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holda haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim shaxslarni o'z ichiga oladi.

Yollanmasdan ishlaydiganlar - 1) individual asosida, doimiy yollanma xodimlardan foydalanmasdan mustaqil ishlaydigan shaxslarni; 2) ish beruvchilarni, shu jumladan fermer va dehqon xo'jaliklar boshliqlarini; 3) oilaviy korxonalarning haq olmaydigan xodimlarini; 4) jamoa mulkdorlari (kooperativlar, shirkallar kabi) a'zolarini birlashtiradi.

Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolardan, ya'ni mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi

kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshlarni ishlovchi o'smirlar, katta yoshdagi kishilarni ishlayotgan pensionerlar deb atashadi⁴.

Mehnat resurslari tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan ayrim shaxslar (uy bekalari, talabalar) ham kiritilishi mumkin. Bu tarkib mehnat resurslarini tashkil etadi. Ulardan kelajakda foydalanish mumkin.

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 ettiradi⁵.

Hozirgi vaqtda "mehnatga layoqatli yosh"ning qo'yi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. Yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga yetgandan so'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq bu qoidada istesno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga, ba'zan undan g'am ko'proq qisqaradi.

Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi tajriba darajasida bo'lsa-da, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Ayrim holatlarda (korxonaning tugatilishi, shartlarning qisqartirilishi) belgilangan yoshdan avvalroq, ya'ni ayollar 53 yoshdan, erkaklar esa 58 yoshdan pensiyaga chiqishlariga ruxsat etiladi.

Ishlab chiqarish amaliyotida (mehnat resurslari) tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, ilmiy adabiyotlarda bu tushunchani saqlab qolish ancha qiyin kechmoqda.

Fikrimizni batafsilroq asoslash maqsadida dastlab "resurs" so'zi bilan foydalanish mumkin bo'lgan har xil turdagi vositalar, zahiralar, imkoniyatlar, manbalar belgilanishini eslaylik. Shunday ekan bir korxona ikkinchi korxonaning

⁴ Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2004. – B. 207.

⁵ Narziqulov N.R., Muxamedova O.X., Boqiyeva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti. -T.: O'z. yoz. uyushma. Adabiyot jamg'armasi, 2004. –B. 9.

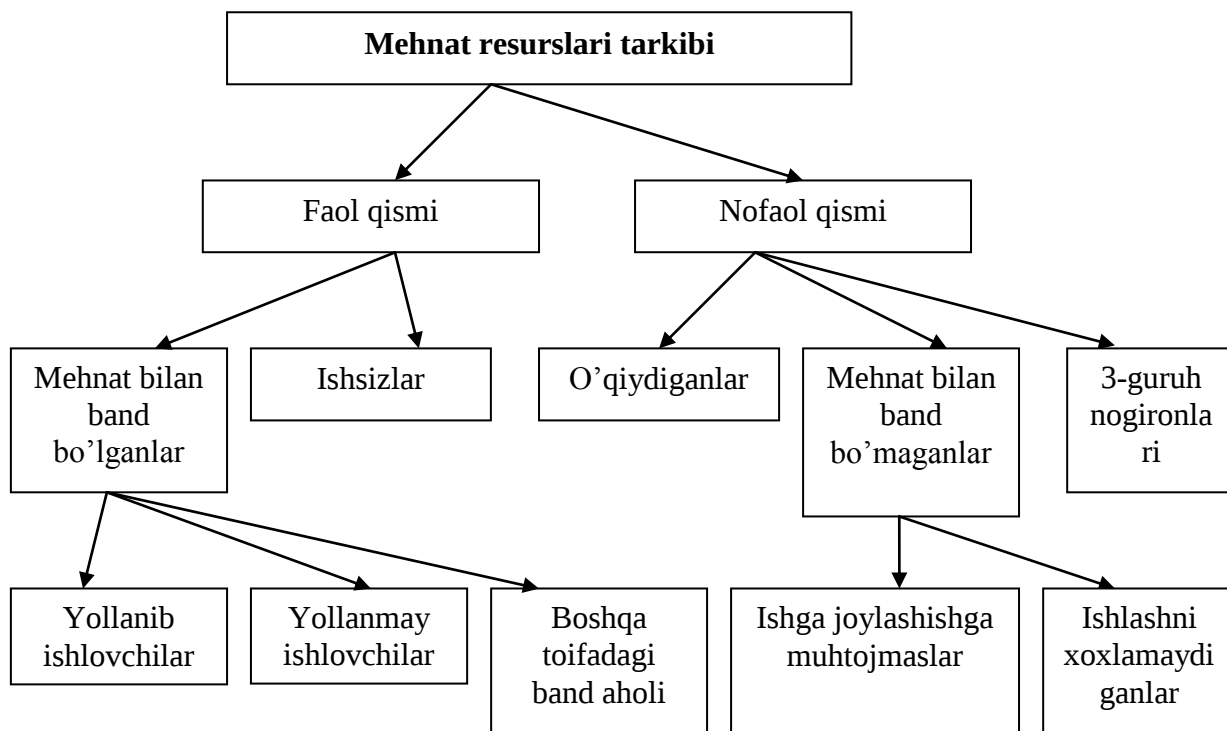
na sotishini, na berishini xayoliga keltirimagan mulki bo'lgan qandaydir materiallarini o'zining moddiy resursi deb hisoblash mumkinmi? Boshqa kishilar ixtiyorida bo'lgan va bizga tegishli bo'lmagan, buning ustiga bizga qarzga berishga ham mo'ljallanmagan pullarni o'z moliyaviy resurslarimiz deyish mumkinmi? Javobi ma'lum. Nima uchun unda yashash uchun oshkora mablag'larga ega bo'lgan, ishlamayotgan va qonunga ko'ra ishlashga majbur etib bo'lmaydigan shaxslarni mehnat resurslari qatoriga kiritish kerak? Demak, foydalanish mumkin bo'lmagan narsani resurs deb atab bo'lmaydi.

Ammo, iqtisodiyotda ishlab chiqarishning rivojlanish manbaisifatida boshqa resurslar bilan bir qatorda inson resurslari yoki bugungi kunda mehnat statistikasida qo'llaniladigan mehnat resurslari tushunchasidan keng foydalanamiz. Iqtisodiyotda bu atamalardan tashqari "ishchi kuchi" tushunchasi ham mavjud bo'lib, bu atamadan erkin foydalanganda ham bir qator ilmiy ziddiyatlar yuzaga keldi.

Aytib utishimiz kerak, bunday ziddiyatli fenomen anchadan beri mavjud. Ma'lumki, turli ilmiy maktablar vakillari ko'pchilik hollarda turli narsa va tushunchalarni bir xil atama bilan ataydilar va aksincha, ayni bir narsa va hodisalarni turlicha ataydilar. Iqtisodiyot nazaryasi bo'yicha ilmiy maktab sohibi P.Samuyelson buni "so'zlar diktaturasi" deb atab, uning oqibati iqtisodiy-ijtimoiy fanlarga juda xavfli deb ogohlantirilgandi.

Iqtisodiyot nazaryasida og'zaki ekvilibristika yoki so'zlarning semantik bir ma'noli emasligidan bexabar kitobxonlar esa, "mehnat-ish kuchi" tushunchasi so'z o'yini bo'lib amaliyot uchun ular jiddiy oqibatlarga ega bo'lishi mumkinligini hayoliga xam keltirmasligi mumkin.

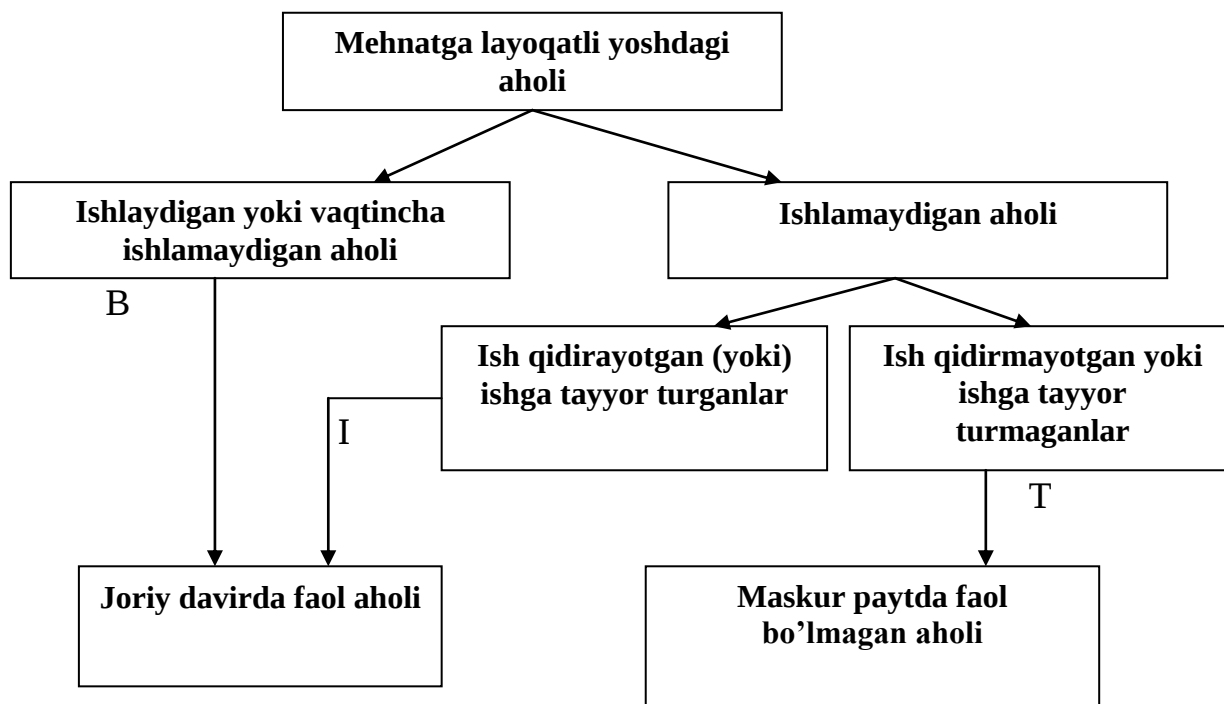
Ma'lumki, mehnat bozorida ishchilar o'zlarining mehnat qobliyatlarini, o'zini va o'z oilasini zarur bo'lgan xayotiy vositalari bilan ta'minlash maqsadida shu vositalarning qiymatiga teng bo'lgan ish kuchini sotish bilan topadilar (1.3-rasm).



1. 3-rasm. Mehnat resurslari tarkibi.

Ishchi ko'chidan foydalanish jarayonida mehnat jarayoni amalga oshiriladi va bu jarayonda u tomonidan tovarlar, tayyor byumlarda mujassamlashadigan yangi qiymat yaratiladi. Yollanma ishchi esa o'z mehnati uchun uning mehnati bilan yaratilgan qiymatni emas balki uning faqat ish kuchi qiymati sifatida belgilanadigan qisminigina oladi. Yangidan yaratilgan qiymatning qolgan qismini tadbirkor o'zlashtiradi, bu yollanma mehnatni ekspulatasiya qilinishining ifodasi hisoblanadi. Shunday qilib, qiymatni yaratishda kapital, yer, tadbirkorlik kabi ishlab chiqarish omillarining ishtiroki inkor etiladi. 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” tarjimasini yigirmaga yaqin ma'noni anglatadi. Masalan, mehnat, ish, ishchilar sinfi, xodimlar, ishchilar, ishchi kuchi leborislar partiyasi, ortiqcha zo'r berish, to'g'ish azoblari, mehnat maxsuloti yoki natijasi, leborislarga oid mehnat qilmoq, ishlamoq, zo'r bermoq, xarakat qilmoq, ishlov bermoq (yerga) va boshqalar.



1.4-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” so’zi xodimlarning ishlayotganliklarini, odamlarning aqliy va jismoniy energiyalari sarflashlari bog’liq tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko’rsatish bo’yicha maqsadga muvofiq faoliyatlarini anglatadi. Bu so’zdan ba’zi hollarda bo’lsada, kishilarning ma’lum toifasini – ishchilar sinfi, ishchilar va umuman xodimlarni aniqlashda foydalaniladi.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson foydalandigan uning jismoniy va ma’naviy qobiliyatlarning majmuasidir. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy nazariyalarda “ishchi kuchi” atamasi ko’pincha “iqtisodiy faol aholi” tushunchasining sinonimi sifatida qo’llaniladi. Masalan R.J.Erenberger va R.S.Smit bunday ta’rif berganlar: “Ishchi kuchi” deganda yoshi 16 dan yuqori bo’lgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band bo’lganlar yoxud ishdan bo’shatilganlaridan xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlar

tushuniladi”⁶. Halqaro mehnat tashkiloti ham xuddi shunga o’xshash nuqtai nazarga amal qiladi.

“Ishchi kuchi” atamasi ko’p hollarda uch ma’noni anglatishda ishlatiladi:

- organizm, tirik inson shaxs ega bo’lgan va har safar u qandaydir iste’mol qiymatini yaratish chog’ida ishga soladigan jismoniy va ma’naviy qobiliyatlari majmui sifatida;

- aholining ish bilan band bulgan yoki ish izlayotgan qismi – iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;

- umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxona ishchilari (kundalik turmushida odatda shunday foydalaniladigan tushuncha) sifatida⁷.

"Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi" tushunchasini ta’riflab olgandan keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqorolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o’smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o’tish mumkin.

Fuqorolarning ana shu qismi mamlakat xo’jaligidagi mehnat bilan bandligining huquqiy asosi hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan, hozirgi vaqtda O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi qonunida mehnat huquqini ruyobga chiqarish aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi qaror topgan. Halqaro standartlarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, "fuqorolik jihatidan iqtisodiy faol aholi" tushunchasi ham tarqalgan bo’lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi⁸.

Shunday qilib, "mehnat resurslari" o’z mazmuniga ko’ra, "iqtisodiy faol aholi" tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat

⁶ Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. -M.: 1996. –B. 34.H

⁷ Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: “Mehnat” 2004. – B. 211.

⁸ Владимирова Л.П. Экономика труда. (Учебное пособие). –М.: Издательский Дом “Дашков иК”, 2000. –С. 48

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.

Ish bilan band aholini va ish izlayotgan ishsizlarni anglatadigan "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi inson resurslari to'g'risidagi tasavvurlarni aks ettiradigan yana bir boshqa tushunchadir. Bu tushuncha iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatda allaqachondan buyon ishlatilib kelmoqda. Xalqaro andozalarga muvofiq, (iqtisodiy jihatdan faol aholi) tushunchasi BMT milliy hisobi varaqalari va balanslari tizimlariga kiritilgan tovarlar va xizmatlar, ishlab chiqarish uchun muayyan vaqt mobaynida o'z mehnatini taklif etadigan ikkala jinsga mansub shaxslarni o'z ichiga oladi.

Xalqaro andozalarda "iqtisodiy jihatdan faol aholi" atamasi asosiy tushuncha sifatida ishlatiladi. Iqtisodiy jihatdan faol aholini aniqlaydigan quyidagi ikkita ulchagich (lekin boshqa variantlar ham bo'lishi mumkinligi) ko'zda tutiladi: odatda **"faol aholi"**, deb uzoq davom etadigan vaqtga, masalan, yilga tadbiqan: "hozirgi paytda faol aholi" deb qisqacha vaqt bo'lgan, masalani, hafta yoki kunga tadbiqan aytiladi (1.3-rasm).

Faollik tamoyili shuni anglatadiki, shaxsni u yoki bu tofaga kiritish uning muayyan davr mobaynidagi haqiqiy faoliyatiga bog'liq bo'ladi, ya'ni yuqorida ko'rsatilgan guruhlar tarkibiga faqat iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullangan yoki ish qidirgan va ishga kirishga tayyor turgan shaxslarnigina kiritish mumkin.

Iqtisodiy jihatdan faol bo'lmagan aholi kunduzgi o'quv yurtlarida o'qiydigan o'quvchilar, talabalar, kursantlar, pensiya oluvchi shaxslar; uy xo'jaligi bilan shug'ullanuvchi shaxslar; ish qidirmay qo'ygan shaxslar; ishlashga zaruriyati bo'lmagan shaxslar kiritiladi.

Ko'rib turibmizki, "mehnat resurslari" "iqtisodiy jihatdan faol aholi" atamaları bir-biridan farq qiladi. "Iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi "mehnat resurslari" tushunchasidan o'z mazmuni bo'yicha torroqdir. Mehnat resurslari tofasiga ishsizlardan tashqari, qandaydir sabablarga ko'ra mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan mamlakatning muayyan yoshdagi barcha boshqa fuqarolari kiritiladi. Biz "mehnat resurslari" tushunchasi hozirgi vaqtda faqat tarixiy ma'noga ega bo'lishi mumkinligi to'g'risidagi fikrga qo'shilamiz, chunki ishlatib bo'lmaydigan narsani resurs deb bo'lmaydi. Xalqaro integrasiya jarayonlarini va mamlakatlararo taqqoslashlarini amalga oshirish uchun turli tushunchalardan foydalanishini bir xillashtirish zarurligini hisobga olib, "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasini qo'llashga o'tish to'g'riroq bo'ladi, dunyodagiko'pchilik mamlakatlarningstatistikalari aynan shuni qabul qilganlar.

1.2. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish

Iqtisodiyotni bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosida olib borayotgan mamlakatlarda ishlab chiqarishni rivojlantirish tajribasining ko'rsatishicha, bir xil mahsulot ishlab chiqaradigan korxonalarni birlashtirish, ya'ni ishlab chiqarishni gorizontal holatda bir joyga to'plash bilan bir qatorda ishlab chiqarishni vertikal holatda bir joyga to'plash, ya'ni kombinatlar tarzida, korxonalarni birlashtirish yo'li bilan tashkil etish sodir bo'ladigan bo'lsa, bunda xom ashyoni qayta ishlashning izchil bosqichlari yoki ijtimoiy mehnat taqsimotining turli shakllari bilan bog'liq bo'lgan ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi ro'y beradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor

yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruzasida ta'kidlaganidek "2016 yilda yalpi ichki mahsulot 7,8 foiz, sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi 6,6 foiz, qishloq xo'jaligi mahsulotlari qariyb 6,6 foiz, qurilish-montaj ishlari hajmi salkam 12,5 foizga oshdi. Yillik byudjet yalpi ichki mahsulotga nisbatan 0,1 foiz profisit bilan bajarildi. Inflyasiya darajasi 5,7 foizni tashkil qildi, ya'ni prognoz ko'rsatkichlari doirasida bo'ldi. Ijobiy tarkibiy o'zgartirishlar va iqtisodiyotning yuqori o'sish sur'atlari tufayli aholining real daromadlari 11 foizga oshdi. Byudjet tashkilotlari xodimlarining ish haqi 15 foizga, pensiya va ijtimoiy nafaqalar – 12,1 foizga, aholi jon boshiga real daromadlar – 11 foizga o'sdi, 726 ming nafarga yaqin aholining, shu jumladan, 438,5 ming kollej bitiruvchisining bandligi ta'minlandi⁹. Shunga ko'ra, mamlakatimizda mehnat resurslarini samarali shakllantirish va ulardan foydalanish samaradorligini oshirish zarurati dolzarb bo'lib, mazkur vazifani amalga oshirishda mehnat resurslari asosiy omil bo'lib hisoblanadi.

"Mehnat resurslarining shakllanishi" tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi haqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo'q.

Biz esa "mehnat resurslarini shakllantirish" deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

⁹Sh.M.Mirziyoyevning 2016 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. //Xalq so'zi, 2017 yil 14 yanvar

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda "nol" vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi¹⁰.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlaymaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqorolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshidagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'ladiki, ular insondan yuqori umumta'lim tayyorgarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib qaytmokdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

O'zbekistondagi o'tgan asrning 80-yillari oxiri-90-yillari boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham

¹⁰ Abduraxmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi. -T.: "O'zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti" 2004. -B. 36.

yuqoridagi sabablarga ko'ra, taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

Tug'ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta'sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta'sir qiladi, butun aholi soniga daxldor bo'lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog'liqdir.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo'nalishda yaqqol ifodalangan o'zgarishi voqyealarning normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining

ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma'noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o'ziga xos metodologik vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

O'zbekistonda 80 yillar oxiri 90 yillar boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozorida birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muuddatli tamoyillarning ta'sir qilishi toboro ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

Mehnat resurslarini shakllantirish omillarining eng asosiylaridan biri – mintaqalardagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni ko'rsatib o'tish mumkin. Bu omil, ayniqsa ishlovchi o'smirlar va pensionerlarning mehnat resurslari tarkibidagi salmog'ining pasayishiga olib keladi. Ish o'rinlarining, ayniqmava katta yoshdai ishlovchilarning mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liqdir.

«Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Biz bu yerda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan halq xo'jaligida foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda pyesurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan qismlari va ishlaymaydigan qismlari tushiniladi. O'z navbatida, ishlaymaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilarga va shaxsiy yordamchi xo'jalik bilan shug'ullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hiech yerda ishlaymaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlanishini faqat fuqaro aholi (ya'ni bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi), o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlari klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi. Ulap BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir. U, ayniqsa, bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati yoshlarning soniga ko'p jihatdan bog'liq. Yoshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potensialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Biz yana «mehnat samaradorligi» degan ta'rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu

nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirishdir.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Bu daraja qanchalik yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq.

Iqtisodiy konyunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchisi tomoni – mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada

ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatgich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar o'rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Myehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

1.3 Korxonalarda mehnat resurslari tarkibi va kadrlar salohiyati

“Hamma narsani kadrlar hal qiladi” qoidasi iqtisodiy islohotlar amalga oshirilayotgan hozirgi kunlarda ham o'z dolzarbligini yo'qotgani yo'q. Prezident I.Karimov aytganidek: “Bugungi kunda biz oldimizga qanday vazifalarni qo'ymaylik, bizning oldimizda qanday muammolar mavjud bo'lmasin, ularning barchasi pirovardida kadrlar va faqat kadrlarga borib taqaladi.”

Zamonaviy korxonalar faoliyatida mehnat qurollari va mehnat predmetlaridan tashqari kadrlar ham katta ahamiyatiga 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

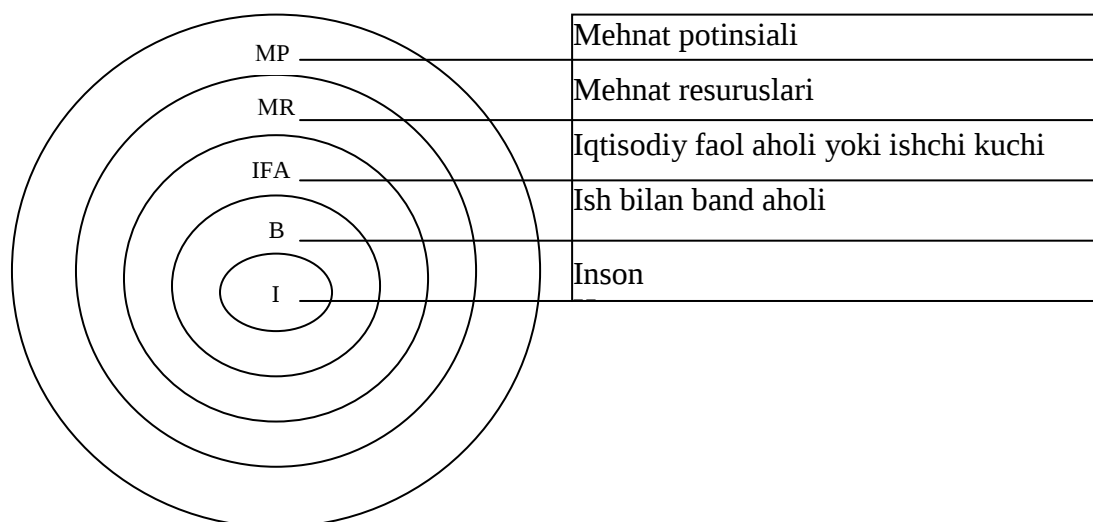
kadrlar salohiyatini shakllantirish va ulardan foydalanishda bir xilda qo'llansada, bir-biridan farqlash lozim.

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 deb ko'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.

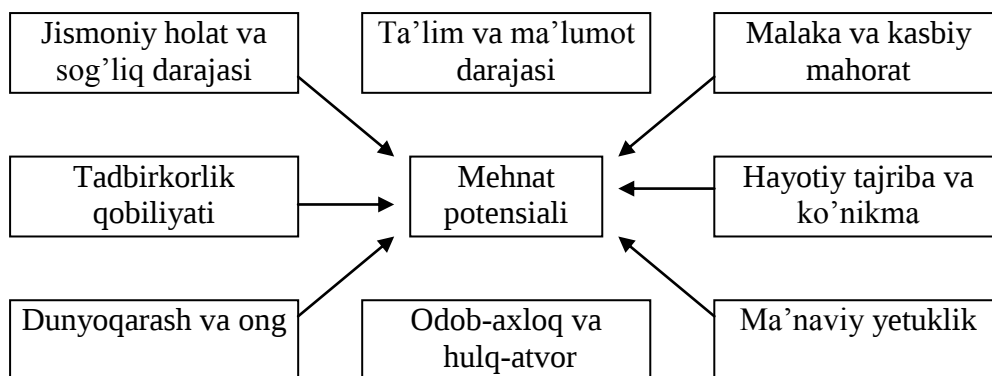
Kadrlar korxonada mehnat bilan band bo'lgan hamda korxona shaxsiy tarkibiga kiruvchi turli kasbiy-malakaviy guruhlardagi xodimlar majmuasidir. Korxonaning mehnat resurslari uning ishchi kuchini tavsiflaydi. Korxona personal doimiy va yollanib ishlovchi, malakali va malakasiz barcha xodimlardan iborat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

Mehnat potinsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishini chizma ko'rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (1.3.1-rasm). Miqdoriy ko'rsatkichning tub o'zagi, ya'ni yadrosini inson tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning o'zaro uyg'undigi natijasida mehnat potinsiali vujudga keladi.



1.3.1 rasm Mehnat potinsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potentsiali mehnat resursining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iboratdir. 1.3.2-rasmda mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlari aks ettirilgan.



1.3.2-rasmda Mehnat potentsiali sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi

Ishlab chiqarishdagi asosiy «shaxs», iqtisodiyot nazariyasida talqin qilinishicha, ishchi kuchi - insonning mehnat qilishga jismoniy va aqliy qobiliyatlari hisoblanadi. Bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat qobiliyati, ishchi kuchini tovar holiga keltiradi. Biroq bu oddiy tovar emas. Uning boshqa tovarlardan farqi shundaki, birinchidan, u o'z qiymatidan ortiq bo'lgan qiymat yaratadi, ikkinchidan, uni jalb qilmasdan biron-bir ishlab chiqarish jarayonini amalga oshirish mumkin emas, uchinchidan, asoiy fondlar va aylanma mablag'lardan samarali foydalanish darajasi, xo'jalik yuritish iqtisodiyoti ko'p jihatdan unga bog'liq bo'ladi.

Korxonalarda ishchi kuchi va umuman kadrlar salohiyatidan samarali foydalanishga quyidagi omillar ta'sir ko'rsatadi: xodimlarning moddiy manfaatdorligi, atrof-muhit, aqliy, jismoniy va asablar kuchlanishi, boshqarish usullari va hokazolar. Ayniqsa mehnat uchun ijtimoiy sharoitlar yaratish muhim ahamiyat kasb etadi.

Korxona personalni yoki kadrlar tarkibi va uning o'zgarishi ma'lum bir sifat, miqdor va tuzilmaviy tavsiflarga ega bo'lib, ulardan faoliyatni rejalashtirish va

hisobga olishda foydalaniladi. Korxona xodimlarining ro'yxat bo'yicha tarkibi zamonaviy tasnifi bo'yicha quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- * sanoat-ishlab chiqarish personali (S.ICh.P) - asosiy va yordamchi sexlar, zavod boshqaruvi, laboratoriya, ilmiy-tadqiqot va tajriba-loyihalashtirish bo'limlari (IT va TL.I), hisoblash markazi xodimlari;

- * noishlab chiqarish personali - uy-joy, kommunal va yordamchi xo'jaliklarda, sog'liqni saqlash, profilaktika va ta'lim muassasalarida faoliyat yurituvchi xodimlar;

- * rahbarlar - direktor, direktor o'rinbosarlari, bosh mutaxassislar, bo'lim va xizmat boshliqlari, ya'ni muhandis-texnik personal (MTP);

- * xizmatchilar - hujjatlarni tayyorlash, hisob-kitob va nazorat qilish, xo'jalik xizmati xodimlari (agentlar, g'aznachilar, ish yurituvchilar, kotiblar, statistlar va hokazo).

Korxona S.ICh.Pning asosiy va ko'p sonli qismini ishchilar tashkil qilib, ular mahsulot ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish, ish bajarish), ta'mirlash va uskunalarga xizmat ko'rsatishda (*ta'mirlovchi ishchilar*) qatnashadilar, mehnat predmetlarini tashish va mahsulot tayyorlashni amalga oshiradilar (*transport ishchilari*), qurilish-ta'mirlash ishlarini bajaradilar (*quruvchi-ishchilar*).

Korxona faoliyatini rejalashtirish va tahlil qilishda, ayniqsa, mehnat unumdorligi, o'rtacha ish haqi, kadrlar aylanishi va oqimini hisoblashda o'rtacha ro'yxat soni ko'rsatkichi qo'llaniadi. Bu ko'rsatkich yil yoki chorak uchun korxona faoliyat ko'rsatgan barcha oylar uchun ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi sonini qo'shish va hosil bo'lgan yig'indisini mos ravishda 3 (12) ga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi. Bu ko'rsatkichni to'g'ri aniqlash uchun xodimlarni ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilishni inobatga olgan holda har kuni hisobga olib borishni yo'lga qo'yish zarur.

Kadrlarning korxonada harakatlanishini tavsiflash uchun quyidagi ko'rsatkichlar hisoblanadi va tahlil qilinadi:

Ishchilarni qabul qilish bo'yicha aylanish koeffitsiyenti (K_{pr}):

Ishga qabul qilingan personal soni

$$K_{pr} q = \frac{\text{Ishga qabul qilingan personal soni}}{\text{Personalning o'rtacha ro'yxat soni}}$$

Personalning o'rtacha ro'yxat soni

Ishdan ketish bo'yicha aylanish koeffitsiyent (K_v)

Ishdan bo'shagan xodimlar soni

$$K_v q = \frac{\text{Ishdan bo'shagan xodimlar soni}}{\text{Personalning o'rtacha ro'yxat soni}}$$

Personalning o'rtacha ro'yxat soni

Kadrlar oqimi koeffitsiyenti (K_t)

O'z xohishiga ko'ra va mehnat intizomini buzganlik

uchun ishdan bo'shagan xodimlar soni

$$K_t q = \frac{\text{O'z xohishiga ko'ra va mehnat intizomini buzganlik uchun ishdan bo'shagan xodimlar soni}}{\text{Personalning o'rtacha ro'yxat soni}}$$

Personalning o'rtacha ro'yxat soni

Korxona personali tarkibining doimiylik koeffitsiyenti ($K_{p.s.}$)

Butun yil davomida ishlagan xodimlar soni

$$K_{p.s.} q = \frac{\text{Butun yil davomida ishlagan xodimlar soni}}{\text{Personalning o'rtacha ro'yxat soni}}$$

Personalning o'rtacha ro'yxat soni

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" kabi tushunchalar chiqadi.

Mutaxassislik insonda ma'lum bir turdagi ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalar majmuasining mavjudligi bilan tavsiflanadi. Masalan, iqtisodchi, buxgalter, moliyachi yoki texnik tilda - mexanik, quruvchi, energetik, geolog va boshqalar. Ishchilarning bilim va qobiliyatlariga bo'lgan talab

yagona tarif-malakaviy ma'lumotnomasida (YaTMM), (MTP) va xizmatchilarga esa lavozimlar malakasi ma'lumotnomada aks ettirilgan. Bu hujjatlar asosida korxonalar ishchi va xizmatchilar tariflariga o'zgartirishlar kiritadilar.

Kasb-faoliyatning maxsus va tor ko'rinishdagi turi bo'lib, mutaxassislik kabi nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarni talab qilsada, mutaxassislikdan farqli ravishda ishlab chiqarishning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib qo'shimcha ko'nikmalarni ham talab qiladi.

Malaka deganda biron-bir kasb yoki mutaxassilik bo'yicha murakkab ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalari va bilimlar darajasi tushuniladi. Ishchilar malakasi darajasini baholashda o'rtacha tarif koeffitsiyenti va o'rtacha tarif razryadi hisoblanadi. Tarif razryadlari va koeffitsiyentlari bir vaqtning o'zida bajarilayotgan ishlar murakkabligini tavsiflovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi.

Kadrlar salohiyatining yuqorida sanab o'tilgan va boshqa tushuncha va ko'rsatkichlari korxona personalining miqdoriy, sifat va tuzilmaviy holatlari haqida va ularni personalni va umuman ishlab chiqarishni boshqarish, jumladan, korxona mehnat resurslari samaradorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish, tahlil qilish va rejalashtirish maqsadlari uchun o'zgartirishlar kiritish yo'nalishlari haqida ma'lumot beradi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, ishchi kuchi va umuman, kadrlar, ishlab chiqarishning muhim elementi hisoblanadi. Shu sababli korxona ishlab chiqarish faoliyatining joriy va istiqboldagi strategiyasi kadrlar siyosati bilan chambarchas bog'liq bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- * ishchi kuchini yollash, joylashtirish va rejalashtirish;
- * xodimlarni o'qitish, tayyorlash va malakasini oshirish;
- * kadrlarni xizmat lavozimlari bo'yicha yuqori pog'onaga ko'tarish;
- * yollash shartlari, mehnat va unga haq to'lash sharoitlari;
- * mehnat jamoasida qulay ruhiy (psixologik) muhitni yaratish.

Korxonalarning kadrlar siyosatini, garchi yagona javobgar shaxs sifatida ishlab chiqarish va xo'jalik faoliyatining barcha jabhalari, jumladan, kadrlarni tanlash va joylashtirishda asosiy javobgarlikni korxona derektori o'z bo'yniga

olsada, faqatgina uning o'zi amalga oshirmaydi. Bunda direktordan tashqari bo'lim va xizmat boshliqlari, kadrlar bo'limi, iqtisodiy va ishlab chiqarish bo'limi, mehnat va haq to'lash bo'limi, texnik bo'lim va boshqalar ham ishtirok etadi.

Korxonada kadrlar siyosati sog'lom va mehnat qobiliyatiga ega bo'lgan jamoani shakllantirish, kadrlarning jinsi va yoshiga ko'ra tarkibi va malakasi hamda ularning ishlab chiqarishda to'g'ri joylashtirilishini hisobga olishdan tashqari, ishlab chiqarish va mehnat sharoitlarining o'zgarib borishiga o'z vaqtida e'tibor qaratishi, fan va texnikaning yangi, ilg'or yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy qilish, xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishni rag'batlantirishi lozim. Boshqacha qilib aytganda, kadrlar siyosati birinchi o'rinda, insonning ishlab chiqarish va turmushdagi yangi axloqini shakllantirish, ikkinchidan, novatorlik va yuqori mehnat unumdorligiga mafaaddorligini rivojlantirishi lozim.

Korxonaning kadrlar siyosati amaliyotda faqat ichki vazifa va muammolarni hal qilishdan tashqari, bandlik sohasida davlat siyosatiga tayanadi va quyidagilarni ko'zda tutadi:

- * fuqarolarning mehnat huquqi va kasb tanlash erkinliklarini amalga oshirishda bir xil imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlash;

- * fuqarolarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash, ularning ishlab chiqarish qobiliyatlarini rivojlantirishga bandlik sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy faoliyatning boshqa yo'nalishlari bilan uyg'unlashtirish orqali ko'maklashish ;

- * mehnat faoliyati davrida va nafaqaga chiqqandan so'ng ham xodimlarning ijtimoiy muhofazasini ta'minlash;

- * aholi bandligi muammolarni yechishda, qo'shma korxonalar tuzish va ishlab chiqarish bilan bog'liq loyihalarni amalga oshirish yo'li bilan xalqaro hamkorlik yuritish va boshqalar.

Iqtisodiyotni boshqarishning turli darajasida, jumladan, korxonalarda ham kadrlar siyosati ko'p qirrali, murakkab va uzoq muddatli jarayon bo'lib, bir qancha resurs va vaqt sarflanishini talab qiladi. Ishchilar yoki oliy ma'lumotli mutaxassislar, ya'ni turli kadrlar bilan turli darajadagi xarajatlar ko'zda tutiladi.

Agar ishchilar zamonaviy korxonalar personali tuzilmasida 70-80 % va undan ortiqni tashkil qilsa, oliy ma'lumotli mutaxassislar 15-20 % ni tashkil etadi. Shunga mos ravishda ularni tayyorlash ham turlicha bo'ladi: ishchilar korxona, ixtisoslashtirilgan maktab va kasb-hunar bilim yurtlarida tayyorlansa, oliy ma'lumotli mutaxassislar bir necha yil davomida oliy o'quv yurtlarida tahsil oladilar.

Afsuski, ba'zi korxonalarning rahbarlari, bugungi kunda tahlillarning ko'rsatishicha, ko'proq buyurtmalar "portfeli"ni shakllantirish, resurs va investisiyalar izlash, mahsulotlarni sotish kanallarini aniqlash, debitorlik va kreditorlik qarzlarni qisqartirish, turli xo'jalik muammolarini hal qilish bilan band bo'lib, ularning barchasi bozor munosabatlari sharoitlarida muhim ahamiyat kasb etsada, ularning ahamiyati kadrlar siyosatini to'g'ri olib borishning ahamiyatidan kamdir. Bu masalada yirik korxonalar unchalik yutuqlarga ega bo'lmasada, mazkur holatlar asosan shaxsiy tarkibi 100 kishigacha bo'lgan kichik korxonalar va mikrofirmalar uchun xosdir.

Shunday bo'lsada, 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.

Masalan, Yaponiyada korxona va firmalarning kadrlar siyosati birinchi o'rinda universitetlar va ilmiy markazlar bilan aloqalarni kuchaytirishga, ikkinchidan, sanoatni robotlashtirish sohasida mutaxassislar tayyorlashga qaratilgan bo'lib, bu ishlab chiqarishni mexanizasiyalashtirish va avtomatlashtirishning o'sishidan tashqari, ishchi va mutaxassislar o'rtasida raqobatchilik muhiti yaratilishiga ham xizmat qiladi.

Germaniyada iqtisodiyot va ishlab chiqarish sohasidagi deyarli barcha o'zgarishlar kadrlar siyosati bilan bog'liqdir. Korxonalarning kadrlar salohiyatini shakllantirishda xodimlar malakasi va ma'lumot darajasi asosiy omil hisoblanadi.

Germaniya korxona va firmalari har yili xodimlarning ma'lumot olishi va malakasini oshirishi uchun 10 mlrd markadan ortiq mablag' sarflaydi. Bundan tashqari, ular mutaxassislarga ishdan bo'sh vaqtlarda qatnab kerakli bilimlarni olishlari mumkin bo'lgan o'quv markazlari va kurslar haqida ma'lumot beradilar.

Kadrlar siyosati Fransiya va Italiya korxonalarida ham yetakchi o'rinni egallaydi. Gresiyada raqobatchilik tufayli kompaniya va firmalar ishlab chiqarishni doimiy ravishda modernizasiya qilishlari, yangi texnologiyalarni qo'llashga yirik miqdordagi mablag'larni sarflashlariga to'g'ri keladi. Biroq modernizasiyalashning yakuniy maqsadlariga xodimlar malakasi ishlab chiqarishning texnik darajasiga mos kelgan holdagina erishish mumkin. Shu sababli ko'plab sanoat korxonalari ishchi va mutaxassislarning malakasini oshirish bo'yicha chora-tadbirlar majmuasini keng ravishda amalda qo'llaydilar.

Yuqorida aytilganlardan kelib chiqadiki, kadrlar siyosati barcha mamlakatlarda korxonalarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun asosiy omillardan biri hisoblanadi. Bizning fikrimizcha, mamlakatimizdagi korxonalar ham bundan mustasno emas. Ular chet elning ilg'or korxonalari yutuqlarini o'zlashtirishdan tashqari, o'z kadrlar siyosatini yaxshilashi, xodimlar malakasining o'sishi va hayotning mehnat bilan bog'liq davri sifatini oshirishga e'tibor berishlari zarur. Bu vazifalarning muvaffaqiyatli hal etilishiga, korxonalarning mustaqilligidan tashqari korxona va ishlab chiqarishni boshqarishning aksiyadorlik shakllari, shuningdek, iqtisodiyotda rivojlanib borayotgan bozor munosabatlari o'z hissasini qo'shmoqda.

II-BOB. “BAXMAL” QO‘SHMA KORXONASIDA MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

2.1. “Baxmal” qo‘shma korxonasida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi tahlili

Iqtisodiyotni yangilash sharoitida ishlab chiqarish korxonalarining kerakli mehnat resurslari bilan yetarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi mahsulot hajmining ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mehanizimlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarning mehnat resurslari bilan ta'min etilganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

Mehnat resurslar ta'minlanlanganligini tahlil etish asosiy vazifalari quyidagilardir:

- korxona va uning tarkibiy bo'linmalarining umuman shuningdek toifalar va kasblar bo'yicha mehnat resurslari bilan ta'min etilganligini o'rganish va unga baho berish;
- mahsulotga sarflanadigan mehnat hajmini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi reja topshiriqlarining asoslanganligi chuqur tekshirish;
- tashkiliy-texnik tadbirlar samaradorligini to'g'ri hisoblanganini, uning mehnat normalarida to'g'ri aks etganini va haqiqatda erishgan samaradorlikning hisob kitob samaradorligidan chetga chiqish sabablarini aniqlash;
- mehnatni tashkil etish ahvoriga va uning darajasiga baho berish, albatta ish vaqtdan foydalanish ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish, qo'l mehnati birinchi navbatda jismoniy mehnat qisqarganligini qayd qilish, ish o'rinlari attestasiya qilinganligi, mehnatni tashkil etish brigada shakliga baho berish;

- ishlab chiqarishning shaxsiy omildan foydalanishni yaxshilash sohasidagi ishlar samaradorligiga baho berish, mehnat potentsiali hajmi va tarkibini, mehnatni rag'batlantirish va sog'lomlashtirish tizimini jamoadagi psixologik vaziyat tahlil etish;

- jadal, joriy va istiqbolni ko'zlab rejalashtirish va boshqaruvga doir qarorlar qabul qilish uchun zarur materiallar to'plash;

- kadrlar kurimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish;

- mehnat resurslari zahiralarini naiqlash ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Tahlil uchun axborot manbalari sifatida mehnat rejasi. mehnat bo'yicha hisobot statistik hisobotlari, tabel asosida hisobga olish va kadrlar bo'limi ma'lumotlari xizmat qiladi.

“Baxmal” qo'shma korxonasining kerakli mehnat resurslari bilan etarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi mahsulot hajmining ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan, barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizimlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarning mehnat resurslari bilan ta'min etilganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

“Baxmal” qo'shma korxonasining mehnat resurslari ikkita asosiy tarkibiy qismdan iborat bo'lib, ular asisiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar va asosiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan boshqaruv xodimlar hamda mutaxassislardan tashkil topgan.

Bugungi kunda jadal rivojlanib borayotgan bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning bilim darajasi, yuqori kasbiy ko'nikmalari va ish tajribalarini oshirish maqsadida korxonada doimiy ravishda xodimlarni turli malaka oshirish kurslari o'qitish, ularni kasbiy mahoratlarini oshirish ishlari uzluksiz ravishda amalga oshirib kelinmoqda.

Korxona xodimlari malakasini oshirish sohasidagi rejani bajarilishi va dinamikasini tahlil qilganda, shunday ko'rsatkichlardan, chunonchi oliy, o'rta maxsus o'quv yurtlarida, korxonadagi ishchi kadrlar tayyorlash tizimida ta'lim olayotgan, o'z malakasini oshiriyotgan xodimlar soni va foizi malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlar foizi va hokazo ko'rsatkichlar o'rganiladi. Ijtimoiy malakaga doir ko'rsatkichlar ishdan ozod bo'lib qolgan xodimlar malakasini o'zgartirish va ishga joylashtirishni tashkil etishni ham aks ettirmog'i lozim.

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligi tahlili ma'lum usul asosida amalga oshiriladi. Usul umuman olganda muayyan ishni bajarish uslubini bildiradi, u turli yo'llar va zarur texnik vositalar majmuasini o'z ichiga oladi. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil etishga tadbiriq etganda, usul deganda korxona tomonidan qo'yilgan maqsadga erishish sohasidagi faoliyatga baho berish yo'li tushuniladi, bunda muayyan tashkiliy-texnikaviy sharoitdagi mazkur mehnat potensiali mavjud bo'ladi.

2.1-jadval

«Baxmal» qo'shma korxonasining kadrlar sifat tarkibi holati

Ko'rsatkichlar	2014 yil		2015 yil	
	Soni	Foizi	Soni	Foizi
Jami xodimlar	250	100	253	100
Xotin-qizlar	182	72,8	179	70,8
Oliy ma'lumotlilar	27	10,8	31	12,3
O'rta maxsus ma'lumotlilar	132	52,8	129	51,0
Bilim yurti kurslarini bitirganlar	91	36,4	93	36,7
30 yoshgacha bo'lganlar	46	18,4	47	18,6
Ish staji bo'yicha tizimda 3 yil va undan ortiq ishlovchilar	138	55,2	135	53,4

Manba: «Baxmal» QKning statistik hisobot ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Mehnat resurslarini tahlil qilishning asosiy maqsadi korxonada brigadadan tortib birlashma va tarmoqqacha bo'lgan jamoalarda ishlab chiqarish xo'jalik faoliyatini rejalashtirishning asoslanganligini oshirishdan, uni boshqarishning takomillashtirishdan iboratdir.

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanishi toifalar va kasblar bo'yicha xodimlarning haqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi. Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'min etilishi tahlil qilishga alohida e'tibor beriladi. Mehnat resurslari sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish ham zarur.

Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, korxonada jami xodimlar soni 2014 yilda 250 kishini tashkil etib, shundan 182 nafari xotin-qizlarni, ularning ma'lumot darajasi tahlil etilganda 27 nafari oliy ma'lumotlilar, 132 nafari o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lganlar va 91 nafari bilim yurti kurslarini bitirganlar hisoblanadi (2.1-jadval). Ish staji bo'yicha tizimda 3 yil va undan ortiq ishlovchilar 138 kishini tashkil etadi. Shuningdek, 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar 46 nafardan iborat bo'lib, ishchi xodimlarning 18,4 %ni tashkil qilgan.

2.2-jadval

«Baxmal» qo'shma korxonasining kadrlar sifat tarkibi holati

Ko'rsatkichlar	2016 yil		2017 yil	
	Soni	Foizi	Soni	Foizi
Jami xodimlar	253	100	245	100
Xotin-qizlar	179	70,8	172	70,2
Oliy ma'lumotlilar	31	12,3	29	11,8
O'rta maxsus ma'lumotlilar	129	51,0	127	51,8
Bilim yurti kurslarini bitirganlar	93	36,7	89	36,3
30 yoshgacha bo'lganlar	47	18,6	46	18,8
Ish staji bo'yicha tizimda 3 yil va undan ortiq ishlovchilar	135	53,4	140	57,1

Manba: «Baxmal» QKning statistik hisobot ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Manba: «Baxmal» qo'shma korxonasining kadrlar sifat tarkibi holati tahlil qilinganda, 2016 yilda jami xodimlar soni 253 kishi bo'lib, ularning 70,8 % yoki 179 nafari xotin-qizlar hissasiga to'g'ri keladi. Ishlab chiqarish korxonasining ishchi-xodimlari ma'lumotlari bo'yicha tahlil qilinganda 12,3 % oliy ma'lumotga ega kishilar, 51,0 % o'rta maxsus ma'lumotlilar hamda 36,7 % bilim yurti kurslarini bitirganlar tashkil qiladi. Xodimlarning 18,6 % ni 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar tashkil qilsa, shundan 53,4 % ni ish staji bo'yicha tizimda 3 yil va undan ortiq ishlagan ishlovchilar tashkil qiladi (2.2-jadval).

Tahlillardan ko‘rinadiki, qo‘shma korxonada 2017 yilda 245 nafar ishchi xodimlar mavjud bo‘lgan. Mazkur ishlab chiqarish korxonasida ham kadrlar qo‘nimsizligi nisbatan uchrab turgan. Korxona ishchi xodimlarining 70,2 % (172 kishi)ni xotin qizlar, 18,8% (46 kishi) 30 yoshgacha bo‘lgan yoshlar hamda 57,1 % (140 kishi) ish staji bo‘yicha tizimda 3 yil va undan ortiq ishlagan ishlovchilar tashkil qiladi. SHuningdek, ishchi xodimlarning ma‘lumoti bo‘yicha ham tahlil qilinganda shu narsa ko‘rinadiki, 11,8% (29 kishi) oliy ma‘lumotga egalar, 51,8 % (127 kishi) o‘rta maxsus ma‘lumotga egalar hamda 36,3 % (89 kishi) bilim yurti kurslarini bitirgan xodimlar hisoblanadi.

Agar ishchilarning haqiqiy o‘rtacha tarif razryadi ishlarning rejalashtirilgan va o‘rtacha tarif razryadidan past bo‘lsa, uholda bu sifat pastroq mahsulotni ishlab chiqarishga olib kelishi mumkin. agar ishchilarning o‘rtacha razryadi ishlarning o‘rtacha turif razryadlaridan yuqori bo‘lsa, bunday holda ishchilardan kam malaka talab qilinadigan ishlarda foydalanilgani uchun ularga qo‘shimcha haq to‘lash zarur bo‘ladi.

Ma‘muriy-boshqaruv personalini har bir xodimning haqiqiy ma‘lumot darajasi uning egallab turgan lavozimiga mos kelishi nuqtai nazaridan tekshirish va kadrlar tanlash ularni tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog‘liq masalalami o‘rganib chiqish zarur.

Xodimlaming malaka darajasi ko‘p jihatdan ularning yoshiga, ish stajiga, ma‘lumotiga va hokazolarga bog‘liqdir. Shu sababli tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma‘lumoti bo‘yicha o‘zgarishlar o‘rganiladi. Bu o‘zgarish ish kuchining harakati natijasida sodir bo‘lishi sababli, bu masalaga tahlil jarayonida katta e‘tibor beriladi.

Xodimlaming bo‘shab ketishi sabablarini (o‘z ixtiyori bilan, kadrlar qisqarishi, mehnat intizomini buzganligi uchun va h.q.) o‘rganish zarur.

Mavjud ish kuchidan yanada to‘laroq foydalanishi, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizasiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish taxnikasi joriy etish, texnologiyani va ishlab

chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni bir muncha bartaraf etish mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni qisqartirish rezervlari aniqlanishi lozim.

Agar korxona o'z faoliyatini kengaytirs, ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirs va ya'ni ish o'rinlarini tashkil etsa, u holda mehnat resurslariga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlarni toifalar va kasblar bo'yicha aniqlash, ularni jalb qilish manbalarini topish kerak bo'ladi.

Qo'shimcha ish o'rinlari tashkil etish hisobiga ishlab chiqarishni ko'paytirish rezervlari bu o'rinlar soni bitta xodim hisobiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'min etilganligini tahlil etishni korxonani ijtimoiy rivojlantirish rejasining bajarilishining o'rganish bilan mustahkam bog'liq ravishda qo'yidagi ko'rsatkichlar guruhlari bo'yicha amalga oshirish kerak:

- xodimlar malakasini oshirish;
- xodimlarning mehnat sharoitini yaxshilash va sog'lig'ini mustahkamlash;
- ijtimoiy-madaniy va uy-joy-maishiy sharoitlarini yaxshilash;
- mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi.

Tahlil qilish uchun iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirish rejasining. Kadrlar malakasi va ma'lumoti darajasini oshirish. Xodimlarning mehnat sharoitini va uni muhofaza qilishni yaxshilash, ularning sog'ligini mustahkamlash sohasidagi asosiy ko'rsatkichlar. Ishlovchiar va ular oilalarining ijtimoiy-madaniy sharoitlarini yaxshilash rejasi, jamoa shartnomasining korxona xodimlari va pensionerlarni ijtimoiy himoya qilish sohasi, shuningdek korxonani ijtimoiy rivojlantirish va mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi darajasini oshirish bo'yicha belgilangan tadbirlarning bajarilishi to'g'risidagi hisobot materiallari kabi shakllaridan foydalaniladi.

Korxona xodimlari malakasini oshirish sohasidagi rejani bajarilishi va dinamikasini tahlil qilganda, shunday ko'rsatkichlardan, chunonchi oliy, o'rta

maxsus o'quv yurtlarida, korxonadagi ishchi kadrlar tayyorlash tizimida ta'lim olayotgan, o'z malakasini oshiriyotgan xodimlar soni va foizi malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlar foizi va hokazo ko'rsatkichlar o'rganiladi. Ijtimoiy malakaga doir ko'rsatkichlar ishdan ozod bo'lib qolgan xodimlar malakasini o'zgartirish va ishga joylashtirishni tashkil etishni ham aks ettirmog'i lozim.

Xodimlar malakasini oshirish sohasidagi rejaning bajarilishi va oshib ado etilishi ulaming mehnat unumdorligi ortirishiga yordam beradi va korxona faoliyatini ijobiy tomondan ta'riflanadi.

Xodimlar mehnat sharoitini yaxshilash va ularning sog'lig'ini mustahkamlash tadbirlariga baho berish uchun qo'yidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

- ishchilarning sanitariya-maishiy xonalar bilan ta'min etilganligi;
- mehnatning sanitariya-gigiyena sharoitlari darajasi;
- 100 kishi hisobiga shikoyatlanish chastotasi darajasi;
- kasb kasalliklariga ega bo'lgan xodimlar foizi;
- xodimlarning umumiy kasallanish foizi;
- 100 kishi hisobiga vaqtincha mehnatga layoqasizlik kunlar soni;
- sanatoriyalar, profilaktoriyalar, dam olish uylarida o'z sog'lig'ini mustahkamlagan, turistik yo'llanmalar bo'yicha sayohat qilgan xodimlar va boshqalar foizi.

Mehnatni muhofaza qilish va xafsizlik texnikasi bo'yicha tadbirlarning bajarilishi ham tahlil qilinadi.

Xodimlar va ularning oila a'zolari ijtimoiy-madaniy va uy-joy-maishiy shart-sharoitlari qo'yidagi ko'rsatkichlarni, chunonchi xodimlarning uy-joy bilan ta'min etilganligi, yangi uy-joy qurilishi rejasining bajarilishi, ijtimoiy-madaniy va maishiy obyektlar. bolalar yaslilari va bog'chalari, profilaktoriyalar, dam olish uylari qurilishi rejalarining bajarilishi, aholi punktlarining obodonlashtirilishi, turar joy fondlarining kommunal qulayliklar (vodoprovod, istish, kanalizasiya, gaz) va hokazolar bilan ta'minlanishi o'z ichiga oladi.

Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishining masalalariga katta e'tibor beriladi, ularning hal etilishi bozor munosabatlarining rivojlanishi munosabati bilan korxona tobora ko'proq yuulatiladi. Jamoa shartnomalarida belgilanadigan ijtimoiy himoyaning eng tipik yo'nalishlari – birinchi navbatda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish, korxona xodimlarini bog'-poliz uchastkalari bilan ta'minlash, uy-joy qurilishi uchun foizsiz ssudala berish, pasaytirilgan narxlarda qurilish materiallari ajratish, yordamchi qishloq xo'jalik mahsulotlarini arzon narxlarda sotish, davolanish uchun nafaqalar, yo'llanmalar berish, pensiyaga kuzatilganda, yubiley sanalarida, to'ylarda, ta'tilga chiqqanda bir martalik nafaqalar berish, qisman oziq-ovqat, yo'l xarajatlarini to'lash va hokazolardir.

Xodimlarning ijtimoiy himoya qilish masalalari bankrotlik yoqasida turgan korxonalar uchun ayniqsa dolzarbdir. Bularga ish o'rinlarini saqlash, xodimlarning ommaviy ravishda bo'shatib yuborilishiga yo'l qo'ymaslik, bo'shatib yuborilgan, lekin tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishni xohlaydigan xodimlarga moliyaviy yordam ko'rsatish, pensiya yoshi arafasidagi xodimlarni muddatidan oldin pensiyaga chiqarish, ish haqining ortishini vaqtincha chegaralash, to'liq bo'lmagan ish kuniga va haftasiga o'tish chora-tadbirlari kiradi, bulardan maqsad xodimlar sonini saqlab qolishdan iboratdir. Nochor korxonalarning tanglikka uchrashi ijtimoiy oqibatlarini yumshatish choralaridan biri bo'shatilayotgan xodimlarga boshqa bir-biriga yaqin kasblar bo'yicha bo'sh o'rinlarga ishga joylashishda yordamlashishi, bunda kasbini o'zgartirish imkonini berishdir.

Ishlab chiqarish potensialini qo'llab-quvvatlash uchun korxonada texnikumlar, kollejlari, maktablarni bitiruvchilar uchun ish o'rinlarini saqlab turish muhimdir.

Tahlil qilish jarayonida jamoa shartnomasini uning barcha yo'nalishlari bo'yicha o'rganib chiqish, shuningdek asosiy ko'rsatkichlarnirig dinamikasini ham umumiy yakun bo'yicha, ham har bir xodimga to'g'ri keladigan darajada o'rganish zarur. To'liq baho berish uchun korxona bo'yicha qiyosiy tahlil o'tkaziladi. Tahlil yakunida korxona xodimlarini ijtimoiy himoya qilish darajasini oshirishga,

ularning mehnat sharoitini, ijtimoiy-madaniy va uy-joy-maishiy sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan muayyan tadbirlar ishlab chiqiladi, ular kelgusi yilga mo'ljallangan ijtimoiy rivojlantirish rejalarini va jamoa shartnomasini ishlab chiqarishda hisobga olinadi.

2.3-jadval

2017 yilda "Baxmal" QKning mehnat resurslaridan foydalanish holati

Ko'rsatkichlar	O'tgan yili	2017 yil		Chetga chiqarish	
		Reja	Haqiqatda	Reja	Haqiqatda
Xodimlarning o'rtacha yillik soni (XS)	250	250	253	-	3
Bir ishchining bir yilda ishlagan kunlari (D)	225	220	218	-5	-2
Soatlar (S)	1766,25	1749	1722,2	-17,25	-44,05
Ish kunining o'rtacha muddati (M), S	7,85	7,95	7,90	-0,10	-0,05
Ish vaqti fondi (S)	441562,5	437250	435716,6	-4312,5	-1533,4
Shu jumladan ishdan tashqari ishlagan vaqt, (S)	980	-	970	-	-10

Manba: "Baxmal" QKning statistik hisobot ma'lumotlari asosida tuzilgan

"Baxmal" QKning mehnat resurslaridan foydalanish holati 2017 yilda tahlil qilinganda, xodimlarning o'rtacha yillik soni rejada 250 kishi bo'lib, haqiqatda esa 253 kishiga yoki chetga chiqarish 3 kishiga o'sgan. Ushbu korxonada 2016 yilda haqiqatda bir ishchining bir yilda ishlagan kunlari 225 kunni tashkil qilgan. 2016 yilda esa bu ko'rsatkich rejada 220 kun qilib rejalashtirilgan, ammo haqiqatda 218 kun yoki chetga chiqarish bir ishchining bir yilda ishlagan kunlari haqiqatda 2 kunga kamaygan (2.3-jadval).

Mehnat resurslaridan to'liq foydalanishga tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kunlar va soatlar soniga qarab baho berish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman korxona bo'yicha o'tkaziladi.

Ish vaqti fondi (IVF) xodimlar soniga (XS), bir xodim bir yilda o'rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga (D) va ish vaqtining o'rtacha muddatiga (M) bog'liqdir:

$$IVF=XS \times D \times M=250 \times 218 \times 7,90 = 435716,6c$$

Tahlil etilayotgan “Baxmal” IChSKda 2017 yilda haqiqiy ish vaqti fondi rejalashtirilgandan 1533,4 soat kamroqdir. Uning o'zgarishini zanjirli usulida aniqlash mumkin:

$$DIVF_{xs} = (XS_x - XS_{rej}) \times D_{rej} \times M_{rej} = (250-253) \times 220 \times 7,95 = -5247c;$$

$$DIVF_x = (DF - D_{rej}) \times XS_{fx} \times M_{rej} = (218-220) \times 7,95 \times 253 = -4022,7 c;$$

$$DIVF_{ch} = (M_x - M_{rej}) \times D_x \times XS_x = (7,9-7,95) \times 218 \times 253 = -2757,7;$$

$$Jami = DIVF_{xs} + DIVF_x + DIVF_{ch} = -5247s + (-4022,7s) + (-2757,7) = -12027,4 s$$

$$Jami -12027,4s$$

Yuqoridagi keltirilgan ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, “Baxmal” QKda mavjud mehnat resurslaridan yetarli darajada to'liq foydalanmagan. O'rta hisobda bitta ishchi 220 kun o'rniga 218 kun ishlagan, shu sababli rejadani tashqari ish vaqtini bekor sarf bo'lishi bitta ishchiga 2 kunni, barcha ishchilarga -2757,7soatni tashkil etgan.

“Baxmal” QKda 2017 yilda xodimlarning o'rtacha yillik soni rejada 253 kishi bo'lsa, haqiqatda bu ko'rsatkichning 245 kishiga yoki chetga chiqarish 8 kishiga kamaygan.

2.4-jadval ma'lumotlari tahlil qilinganda, ushbu korxonaning 2017 yilda haqiqiy ish vaqti fondi rejalashtirilgandan 31632 soatga kamaygan. Uning o'zgarish omillarini quyidagicha aniqlash mumkin.

$$DIVF_{xs} = (245-253) \times 220 \times 7,95 = -13992c;$$

$$DIVF_x = (215-220) \times 7,95 \times 245 = -9738,75 c;$$

$$DIVF_{ch} = (7,80-7,95) \times 215 \times 245 = -7901,25;$$

$$Jami = -13992 s + (-9738,75s) + (-7901,25s) = -31632 s.$$

$$Jami -31632 c$$

Bu ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, ushbu korxonada mavjud mehnat resurslaridan 2016 yildagidek, yetarli darajada to'liq foydalanilmagan. O'rta hisobda olib qaralganda bitta ishchi haqiqatda 215 kun ishlagan, shu boisdan rejadani tashqari ish vaqtini bekor sarf bo'lishi bitta ishchiga 5 kunni, barcha ishchilarga esa -9738,75 soatni tashkil qilgan.

Ish vaqtini smena ichida bekor sarflanishi ham oz emas: bir kunda bu sarflar 0,10 soatni, barcha ishchilar tomondan ishlangan hamma kunlar moybanida – 7901,25 soatni tashkil etgan. Ish vaqtining umumiy bekor sarfilari ancha yuqori, chunki haqiqatda ishlangan vaqt fondi ishdan tashqari ishlangan soatlarni (965 s.) ham qamrab oladi. Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqtining bekor sarf bo'lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma'lumotlarni taqqoslab ko'riladi (2.4-jadval).

2.4-jadval

2017 yilda “Baxmal” QKning mehnat resurslaridan foydalanish holati

Ko'rsatkichlar	O'tgan yili	2017 yil		Chetga chiqarish	
		Reja	Haqiqatda	Reja	Haqiqatda
Xodimlarning o'rtacha yillik soni (XS)	253	253	245	-	-8
Bir ishchining bir yilda ishlagan kunlari (D)	218	220	215	-2	-5
Soatlar (S)	1722	1749	1677	27	-72
Ish kunining o'rtacha muddati (M), S	7,90	7,95	7,80	-0,05	-0,10
Ish vaqti fondi (S)	435666	442497	410865	6831	-31632
Shu jumladan ishdan tashqari ishlagan vaqt, (S)	970	-	965	-	-5

Manba: “Baxmal” QKning statistik hisobot ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Ularga rejada ko'zda tutilmagan turli obyektiv va subyektiv holatlar sabab bo'lgan: ma'muriyat tomonidan ruxsat etilgan qo'shimcha ta'tillar, ishchilarning kasalligi tufayli vaqtincha mehnatga layoqatsizligi, ishga kelmay qolish, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlarning nosozligi tufayli bekor turib qolishlar, ishning, xom ashyo, material, elektr energiya, yoqilg'i va hokazolarning yo'qligi. Vaqtning bekor sarf bo'linishining har bir turi batafsil tahlil etiladi, ayniqsa korxonaga bog'liq bekor vaqt. Mehnat jamoasining o'ziga bog'liq sabablar bilan bog'liq vaqtning bekor sarf etilishini kamaytirish mahsulot ishlab chiqarishni

ko'paytirish rezervi hisoblanadi, u qo'shimcha kapital mablag'lar talab qilmaydi va tezda samara olish imkonini beradi.

Umuman olganda, mavjud ish kuchidan to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarish jarayonini jadallashtirish, umumiy bo'lgan ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni bir muncha bartaraf etish mumkin.

Agar korxona o'z faoliyatini kengaytirs, ishlab chiqariladigan mahsulot quvvatlarini kengaytirs va yangi ish o'rinlarini tashkil etsa, u holda mehnat resurslariga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlarni toifalar va kasblar bo'yicha aniqlash, ularni jalb qilish manbalarini topish kerak bo'ladi.

2.2. “Baxmal” qo'shma korxonasida mehnat unumdorligi tahlili

Hozirgi sharoitda mehnat samaradorligi strategiyasi va taktikasini ishlab chiqarishda mehnat faoliyati jarayonlari mazmunini tahlil va sintez qilishga asoslanishi lozimki, u amalda mehnat munosabatlarini ifodolavchi ko'rsatkichlardan samarali foydalanishni nazarda tutadi.

Ishlab chiqarish korxonalardagi mehnat ko'rsatkichlarini alohida ko'rsatkichlar bo'yicha bo'limlarga bo'lib tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. Korxonaning asosiy ko'rsatkichi – bu ishlab chiqarilgan mahsulotning hajmidir. Mahsulot hajmini faqatgina mehnat unumdorligini oshirish bilan emas, balki ishchilar sonini ko'paytirish yo'li bilan ham oshirish mumkin. Bunda mehnat unumdorligi ko'rsatkichi asosiy ko'rsatkich bo'lib hisoblanadi.

Mehnati unumdorligini tahlil qilish jarayonida uning o'zgarishga ta'sir etuvchi omillarning ta'sir darajalarini va shart-sharoitlarini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Mehnat unumdorligi – rivojlanib boruvchi ko'rsatkichdir. U ko'pgina sabablar va omillar ta'sirida doimiy ravishda o'zgarib turadi. Ulardan ayrimlari mehnat unumdorligi darajasi va o'sishiga mehnat jarayonidagi mavjud sharoit ham ta'sir ko'rsatishi mumkin. shart-sharoitlar qulay bo'lsa, u yoki bu

omilning ta'sir etishini kuchaytiradi. yoki aksi bo'lsa, bu ta'sirni zaiflashtiradi. Masalan, tabiiy iqlim sharoitlaridagi qishloq xo'jaligidagi mehnat natijalariga va uning unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakllari bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy-shart sharoitlar, hamda ishlab chiqarish munosabatlari bilan bag'liq bo'lgan shart-sharoitlar boshqa bir xil sharoitda mehnat unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga kupgina omillar ta'sir qiladi. Omillar deb mehnat unumdorligining o'zgarishi ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi. Ulardan ayrimlari mehnat unumdorligining ortishiga yordam bersa. boshqalari unumdorlikning pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Omillarning birinchi guruhiga mehnat unumdorligini kuchining ortishi, mehnatning va ishlab chiqarishning tashkil etishning, mehnatkashla ijtimoiy sharoitining yaxshilanishi: ikkinchi guruhiga tabiiy sharoitlarning noqulay ta'sir etishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning yomon ta'siri kiradi.

Ayrim korxona yoki tashkilot darajasidagi omillarni ichki va tashqi turlarga bo'lish mumkin. Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasini, ishlayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi bilan tadbqiq etilayotgan rag'batlantirish tizimining ta'sirchanligini, kadrlarga ta'lim berish va ularning malakasini oshirishni, kadrlar tarkibining yaxshilanishini va korxona jamoasi hamda uning rahbarlariga bog'liq bo'lgan barchalari kiradi. Tashqi omillarga davlat buyurtmalari va bozordagi talaba hamda taklifning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot hillari va ularning sermehnatlik darajasining o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarni ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; boshqa korxonalar bilan kooperasialashuv darajasi, moddiy texnika ta'minotining pishik puhtaligi, tibbiy shart-sharoitlar va hokazolar.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra 3 asosiy guruhga: moddiy-texnika omillari, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy omillarga birlashtirish qabul qilingan. Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy asosi fan, texnika va

texnologiyani rivojlantirish, ularning yutuqlarining ishlab chiqarishga joriy etishdir, shuning uchun ham moddiy-texnika omillari guruhini odatda etakchi va qolgan barcha omillarni belgilovchi guruh deb qaraladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy-texnika omillariga fan-texnika taraqqiyotining uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta'minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo'nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o'tish munosabati bilan uni mexanizatsiyalash; mehnatning energiya bilan ta'minlanishini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni energiyalashtirish; sanoat va qishloq xo'jaligini bir qancha tarmoqlarida ishlab chiqarishni kimyolashtirish; butunlay yangi texnologiyalarni (ular ishlab chiqarish intensivligini oshirishni ta'minlaydi va jonli mehnat sarfini keskin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejallishi; mashinalar va asbob-uskunalar ixtisoslashuvining chuqurlashuvi va shu kabilar, energiyaning yangi qudratli manbalari – atom ichki geometriyal kosmik va hokazo turlarining o'zlashtirilishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir tashkiliy omilarga korxonalar, tarmoqlar va umuman halq xo'jaligida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan korxonalarni mamlakatimiz xududlar bo'yicha joylashtirish, mamlakat ichida, ham chet el mamlakatlari bilan transport aloqalarini yo'lga qo'yish, korxonalarni ixtisoslashtirish va ularni keyinchalik kooperatsiyalashuvi, moddiy texnika, energiya ta'minoti ta'mirlash xizmati ko'rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ichida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rivojlanayotgan bozorning istiqbolli ehtiyojlarini hisobga olgan holda rivojlantirish sifatini oshirish; ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o'z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan asboblarni zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob uskunalar, apparatlarni joriy

va kapital ta'minlashni tashkil etish, shuningdek, korxona ichida moddiy-texnika ta'minotini tashkil etish.

Tashkiliy omillar orasida mehnatni tashkil etish alohida o'rin tutadi. U ishlab chiqarishni tashkil etish bilan uzviy bog'liq bo'lib, quydagi yo'nalishlarni o'z ichiga oladi: ishlovichilarning turli toifalari, guruhlar va ayrim ijrochilar o'rtasida mehnatning oqilona taqsimlanishi va kooperasiyasi; shu o'rinlarni tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatish; mehnatning sanitariya-gigiyena shartlarini yaxshilash, ularni ishlash darajasiga etkazish, har qanday ishlab chiqarish zararlarini va xavflarini yo'qotish; kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ilg'or mehnat usullari va vositalarini o'rganish hamda muntazam ravshda yoyish; mehnat va dam olishning oqilona, ilmiy asoslangan rejimlarini tashkil etish; mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlash.

Ishlab chiqarishni boshqarishning tashkil etish bir qancha muhim tashkiliy yo'nalishlarni o'z ichiga oladi. Xalq xo'jaligini boshqarish darajasida uning vazifalariga korxonalarni boshqarishning tarmoq va xududiy organlarini tashkil etish, ularni samarali o'zaro yordma ko'rsatishning ta'minlash, korxonaning mamalakat ichidagi, shuningdek chet ellardagi faoliyatini muvofiqlashtirish kiradi. Korxonalarda boshqaruvni tashkil etish vaziflari quyidagilar tejimli va ta'sirchan boshqaruvi tizimini vujudga keltirish, barcha bo'limlarini omilkor rahbarlar va mutuxassislar bilan to'ldirish, ularni to'g'ri joy-joiyga qo'yish va foydalanish; iqtisodiy sohada – ichki xo'jalik hisobini, ijarani tashkil etish, korxonani aksiyalashtirish, mehnatni samarali rag'batlantirish, mahsulot ishlab chiqarishni uni sotishni va barcha iqtisodiy ko'rsatkichlarni nazorat qilib borish.

Ishlab chiqarish davrida (hafta, oy va yil) ish soatlari va kunlarida foydalanish ham mehnat unumdorligiga shu tarzda ta'sir ko'rsatadi. Ish vaqtdan foydalanish yaxshilanganda mehnat unumdorligining mumkin bo'lgan o'sishi hisoblari quyidagi formulalardan biri bo'yicha amalga oshiriladi.

$$M_y = (IVF_r/IVF_{baz}) \times 100 - 100 \text{ yoki } (100 - I_r)/(100 - I_{baz}) \times 100 - 100, (2.1);$$

bu yerda: M_u – ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligining mumkin bo'lgan o'sish foizi;

IVF_r – bitta ishchiga, smenaga rejalashtirilgan ish vaqti fondi, soat yoki daqiqa;

IVF_{baz} – tarkibni o'tkazishdan oldingi ish vaqtining bazaviy (haqiqiy) fondi (o'sish o'lchovda);

I_f – tadbirlar amalga oshirilgandan keyin tashkiliy sababalarga ish vaqtining bekor sarf bo'lishining rejalashtirilgan qoldiq foizi (u nolga ham teng bo'lishi mumkin);

I_{baz} – ish vaqtining bekor sarf bo'lishining bazaviy foizi.

Nisbiy raqamlarda hisoblanganda ham xuddi shunday natija hosil bo'ladi: bazaviy yilda ish vaqtining bekor sarf bo'lishi 7,7%ni tashkil etadi, reja yilda bunga barham berilgach mehnat unumdorligi 8,3% ortdi;

$$M_u = (100/(100-7,7)) \times 100 - 100, (2.2);$$

Tashkiliy omillarning mehnat unumdorligi ortishiga ta'sirini hisoblab kun (ish smenasi) hisobida huddi shunday amalga oshiriladi. Tashkiliy tadbirda ayrimlari bevosita sermehnatlikning kamayishiga olib keladi (masalan, ilg'or ish usullarini o'zlashtirishga ishlab chiqarish ixtisosining kengayishiga va vazifalarni yoki haft kasblarini o'rindoshlik bilan bajarib turishga doir tadbirlar va hokazolar).

Tashkiliy omillar tizimida kadrlar tarkibining yaxshilashishi – boshqaruv hodimlari sonining nisbiy qisqarishi va sanoat – ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishlab chiqarishdagi ishchilar salmog'ining, bular orasida esa asosiy ishchilar salmog'ining ortishi muhim o'rin tutadi. Sanoat ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishlab chiqarishdagi ishchilar salmog'i qanchalik yuqori bo'lsa, boshqa teng sharoitlarda bitta xodimga to'g'ri keladigan mehnat unumdorligi hma shunchalik yuqori bo'ladi. Bu omilning mehnat unumdorligiga ta'sirini hisoblash quyidagi formula bo'yicha amalga oshirilishi mumkin:

$$M_u = (S_{i(r)}/S_{i(baz)}) \times 100 - 100, (2.3)$$

bu yerda: $S_{i(r)}$ va $S_{i(baz)}$ – sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonida ishlab chiqarishdagi ishchilarning tegishli ravishda rejalashtirilgan va bazaviy salmog'i.

Mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillarga quyidagilar kiradi:

- ham yakka tartibdagi, ham jamoa tarzidagi mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning masala darajasi, ularning kasbiy tayyorligi sifati va umumiy madaniy va texnikaviy saviyasi;
- mehnatga munosabat, manfaat va tarbiyaga asoslangan mehnat intizomi va ichki mustaqil intizom;
- ishlab chiqarish vositalariga va mehnat natijalariga bo'lgan mulkchilik shakllarini o'zgarishi;
- siyosiy va ishlab chiqarish jarayonining demokratlashuvi va shu asosda turli mulkchilik shakllari sharoitida mehnat jamoalarining o'z-o'zini boshqarishning ravijlanishi.

Har bir jamiyatda ijtimoiy mehnat rivojlanib borishi aholi turmushi darajasini oshirishga olib keladi. Ijtimoiy mehnat unumdorligi o'sishi iqtisodiy o'chishdan dalolat beradi. Bu o'z navbatda jamiyatning xo'jalik mehanizmi samaradorligi oshirishga olib keladi. Umuman ijtimoiy mehnat unumdorligi jamiyatda yaratilgan milliy boyliklarning ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan ishchilar soniga bo'lgan nisbati bilan hisoblanadi.

Jamiyat a'zolari xalq iste'moli tovarlarini ishlab chiqarish jarayonida bevosita va bilvosita qatnashadilar. Mehnat unumdorligini tahlil qilish jarayonida ishlab chiqarish bilan bevosita va bilvosita bog'liq bo'lgan ishchi va xodimlarni alohida ko'rsatkichlar bo'yicha o'rganish muhim ahamiyatga ega. Moddiy ne'matlar sohasida band kishilarning mehnat natijalarini hisoblash imkoniyatlari mavjud. Mehnat unumdorligi bu moddiy ne'matlar sohasida band bo'lgan kishilarning samarali mehnat sarfidir. Mehnat unumdorligini aniqlash mukini

bo'lgan kishilarning ish natijalari ular tomonidan bajariladigan burchlar va majburiyatlar bilan belgilanadi. Har qanday jamiyatning rivojlanish asosini mehnat unumdorligi o'sish tahlil etadi. mehnat unumdorligi ishlab chiqarilgan tovarlarni sifatini oshirish bilan birga, uning tannarxini tushirish imkonini berishi kerak. Korxonalarda mehnat unumdorligini tahlil qilish mohiyatini va ahamiyatini bozor iqtisodiyoti sharoitida yanada oshadi, chunki xo'jalik hisobi asosida faoliyat yuritadigan korxona va tashkilotlarda haqiqiy mehnatga qarab haq to'lash ahamiyati oshib boradi.

Mehnat unumdorligini tahlil qilish vazifasi quyidagilardan iboratdir:

1. Mehnat unumdorligi rejasining bajarilishi;
2. Haqiqiy mehnat unumdorligini hisoblash va o'tgan yilga nisbatan o'zgarishni aniqlash;
3. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash;
4. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillarning ta'sir darajalarini hisoblash.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tahlil qilish jarayonida jonli va jonsiz mehnat ko'rsatkichini tarkibini tahlil qilish lozim. Bunda jonli mehnat hissasini pasayib borishi ijobiy baholanishi kerak. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichi tovar mahsulotining umumiy miqdori, uning tarkibi, ishlab chiqarish vositalari, mehnat predmetlari kabilar bilan bog'liq bo'lib, tahlil jarayonida bu ko'rsatkichlar ham kompleks tarzda tahlil qilinishi kerak. Korxonalarda mehnat unumdorligini tahlil qilish uni oshirish bo'yicha kerakli chora-tadbilarni qo'llash maqsad qilib qo'yiladi. Mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini shartli ravishda quyidagi guruhlarga bo'lish mumkin:

1. Mamlakatdagi ko'p mulkchilik munosabatlarini vujudga keltirish: Bu holatda mulkni tabori ko'proq xususiy mulkka yaqinlashtirilishi mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi, chunki ishchi xodimlarning mehnat natijalaridan bo'lgan manfaatdorligi oshib boradi;
2. Xalq xo'jaligi imkoniyatlari;
3. Tarmoq imkoniyatlari;

4. Tarmoqlararo iqtisodiy munosabatlarning natijasidan vujudga keladigan imkoniyatlar;

5. Ishlab chiqarish korxonalarining ichki imkoniyatlari.

Respublikamizda bozor munosabatlari vujudga kelishi bilan iqtisodiy munosabatlar ham shakllanib bormoqda. Sanoat, qishloq xo'jaligi va transport tarmoqlari o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlar to'g'ri yo'lga qo'yidmas ekan, mehnat unumdorligining o'sish darajasi ham ijobiy bo'lmaydi. Masalan, qishloq xo'jaligida etishtirilgan mahsulotlarni ma'lum qismi dalada qolib kelishi, uni sanoatga yig'ishtirib olib borish harajatlari qoplanmaydi. Shu sababali qishloq xo'jaligi bilan sanoat o'rtasidagi transport aloqalarini to'g'ri yo'lga qo'yish kerak. Mehnat unumdorligini oshirishdagi eng asosiy imkoniyat ishlab chiqarish korxonalarining o'zida bo'ladi.

Korxonalarda mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tahlil qilish jarayonida quyidagilarga e'tibor berish kerak:

1. Mehnat unumdorligi o'chish tufayli mahsulot hajmini oshirishga bo'lgan ta'siri.

2. Mehnat unumdorligini oshirishning ishlab chiqarish ichki imkoniyatlarini tahlil qilish.

3. Ishlab chiqarishning tarkibidagi o'zgarishlarning mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga ta'sirini tahlil qilish.

4. Ishchilar soni va tarkibini tahlil qilish.

5. Ish haqi jamg'armasi ishlatilishini tahlil qilish.

6. Mehnat unumdorligini o'sish va o'rtacha ish haqi o'rtasidagi nisbatli tahlil qilish.

Korxonalarda mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tahlilini konkret ishlab chiqarish korxonasi misolida ko'rib chiqamiz.

Korxonada mehnat unumdorligi darajasiga baho berish bir qator omillar ta'sirini o'rganish asosida amalga oshiriladi.

“Baxmal” qo‘shma korxonasida faoliyat yuritayotgan kadrlarning tarkibiga nazar tashlasak, amaldagi qonun hujjatlari talablariga ko‘ra, asosan yosh, malakali mutaxassislar ishga jalb qilinmoqda.

“Baxmal” qo‘shma korxonasida kadrlarni ishga yollash asosan bilimli, zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalana oladigan, O‘zbekiston respublikasi qonunlari hamda korxona ichki tartib qoidalariga qat’iy rioya qilish shartlari asosida amalga oshirilmoqda.

Boshqaruv personali xodimlarini ishga qabul qilishda yuqoridagi qayd etilgan fazilatlardan tashqari alohida tartib joriy etilgan, ya’ni ushbu lavozimlarga ma’lum yoshga to‘lgan, mehnat tajribasiga ega, belgilangan tartibda korxona rahbari va vakolatli komissiya tomonidan sinov asosida o‘tkaziladi.

Ishlab chiqarish korxonalarida ham, sanoat korxonalarida ham xodimlar mehnat unumdorligi tahlil qilinganda korxonaning personal rentabelligi holati ham tahlil qilinadi.

2.5-jadval

«Baxmal» qo‘shma korxonasi asosiy xo‘jalik faoliyati ko‘rsatkichlari tahlili

Ko‘rsatkichlar	2016 yil	2017 yil	O‘zgarishi	
			Farqi (+,-)	O‘shish sur’ati, %
Mahsulot sotish hajmi, ming so‘m	20738335	21252312	19213977	104,3
Sof foyda, ming so‘m	1035443	1086032	50589	104,9
Xodimlar soni, kishi	253	245	-8	96,8
Asosiy ishlab chiqarishda bandlar, kishi	185	187	2	101,2
Ish haqi fondi, ming so‘m	3515330,7	3630144,9	114814,2	103,3
O‘rtacha oylik ish haqi fondi, ming so‘m	13894,6	14816,9	922,3	106,6
Mehnat unumdorligi, so‘m	112099,1	113648,7	1549,6	101,4

Manba: Muallif tomonidan korxona moliyaviy hisobotlari asosida hisoblandi.

Korxona xo‘jalik faoliyatiga umumiy tavsif berishda ularning faqatgina mutloq ko‘rsatkichlarini, ularning o‘zgarish tendensiyalarini o‘rganish kifoya qilmaydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ularning xo‘jalik faoliyatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga baho berish juda muhim hisoblanadi.

«Baxmal» qo'shma korxonasida 2017 yilda 2016 yilga nisbatan mahsulot sotish hajmining kamayishi bilan bog'liq holda sof foyda ham 50589 ming so'mga yoki 4,9 %ga oshgan. Ish haqi fondi va o'rtacha oylik ish haqi summolari mos ravishda 3,3 % ga ortgan. Mutloq ko'rsatkichlarda yuz bergan bunday o'zgarishlar korxonaning barcha samaradorlik ko'rsatkichlarining yomonlashuviga olib kelgan. (2.5-jadval).

«Baxmal» qo'shma korxonasida kompyuter texnologiyalarining o'rni alohida ahamiyat kasb etadi. Kompyuter tizimlarining ishdan chiqishi natijasida ish samaradorligi keskin pasayishi mumkin. Bugungi kunda korxonaga kompyuter tizimi alohida tarmoq sifatida bir-biri bilan ulangan bo'lib, ma'lumotlarni uzatish va uni qayta ishlash, tahlil qilish jarayoni juda ham tez amalga oshiriladi.

Korxonada buxgalteriya bo'limi alohida maxsus dastur asosida ish yuritadi. Marketing, savdo, ta'minot, axborot texnologiyalari bo'limlari ham alohida dasturiy ta'minotga ulangan. Mazkur dastur orqali birinchi navbatda ta'minot bo'limiga qabul qilingan tovarlar ulgurji savdo orqali chiqim qilinadi. Ushbu dasturning afzallik tomoni shundaki dastur yordamida omborxonada mavjud mahsulotlar qoldig'ini, miqdorini, mahsulot narxini aniqlash imkonini bermoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har bir korxona o'zining ishlab chiqarish tijorat faoliyatidan ko'proq daromad olishdan manfaatdordir. Ammo, nafaqat foyda, balki zarar ham korxona xo'jalik faoliyatining moliyaviy natijasi bo'lishi mumkin. Bunday xolatni aniqlash, zararining sabablarini o'rganish muhim ahamiyatga ega. Bunga korxona moliyaviy natijalarini tahlil qilish orqali erishish mumkin.

«Baxmal» qo'shma korxonasida moliyaviy resurslar asosan mahsulot ishlab chiqarish faoliyatidan olingan foyda hisobidan shakllantiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida barcha xo'jalik yurituvchi sub'ektlar aholi va ishlab chiqarish korxonalari iste'molini to'laroq va sifatliroq qondirish orqali foydaga erishishni maqsad qilib ko'yadilar. Foyda korxona xo'jalik faoliyati uzluksizligini va kengayishini ta'minlovchi asosiy omildir.

Foydaning tahlili korxona xujaliq faoliyati tahlilining asosiy qismidir. Foyda ko'rsatkichlari tahlili korxona daromadlari va xarajatlari tahlilidan so'ng amalga

oshiriladi. Korxonalar foydasini o'rganish rentabellik ko'rsatkichlari tahlili bilan birgalikda olib boriladi.

Korxonalar foydasi va rentabellik ko'rsatkichlari tahlilining asosiy vazifalari quyidagilarni o'z ichiga oladi: foyda va rentabellik rejasining davr mobaynidagi bajarilishini tekshirish; foyda va rentabellik ko'rsatkichlarining oldingi yilga nisbatan o'zgarishini aniqlash; ular o'zgarishga ta'sir qilgan omillarni aniqlash, har bir omilning ta'sirini baholash; foyda, rentabellik dinamikasini baholash; xo'jalik faoliyatini yaxshilash hamda foyda va rentabellikni oshirish bo'yicha tadbirlar, takliflarni ishlab chiqish.

Korxona xo'jalik faoliyatiga umumiy tavsif berishda ularning faqatgina mutloq ko'rsatkichlarini, ularning o'zgarish tendensiyalarini o'rganish kifoya qilmaydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ularning xo'jalik faoliyatlari samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarga baho berish juda muhim hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti barcha xo'jalik yurituvchi sub'ektlardan o'zlarining moliyaviy barqarorligini doimo mustahkamlab borishni talab qiladi. Chunki, korxonaning kuchli raqobatchilik sharoitiga bardoshli bo'lishi ko'p jihatdan ularning moliyaviy holatiga bog'liq.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tahlil qilish jarayonida korxonaning tovar-mahsulot hajmini oshirgan holda ishchilar sonini qisqarib borishini ijobiy baholashimiz kerak. Lekin, korxonaning o'rta yillik jami ishchi-xodimlar soniga nisbatan asosiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar hissasi doimo oshib borishi zarur.

2.3. “Baxmal” qo'shma korxonasida ish vaqtidan samarali foydalanish

Mehnat resurslaridan to'liq foydalanishga taxlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kunlar va soatlar soniga qarab baho berish mumkin. Bunday taxlil xodimlarning har bir toifasni bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman korxona bo'yicha o'tkaziladi.

Ish vaqti fondi (MVF) xodimlar soniga (XS), bir hodim bir yilda o'rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga (D) va ish vaqtining o'rtacha muddatiga (M) bog'likdir:

$$IVF = XS \times D \times M. (2.3);$$

Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqtining bekor sarf bo'lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma'lumotlari taqqoslab ko'riladi.

Ularga rejada ko'zda tutilmagan turli ob'ektiv va sub'ektiv xolatlar sabab bo'lgan: ma'muriyat tomonidan ruxsat etilgan qo'shimcha ta'tillar, ishchilarning kasalligi tufayli vaqtincha mehnatga layokatsizli, ishga kelmay qolish, asbob — uskunalar, mashinalar, mexanizmlarning nosozligi tufayli bekor turib qolishlar, ishning, xom ashyo, material, elektr energiya, yokilg'i va xokazolariing yo'qligi. Vaqtning bekor sarf bo'lishining har bir turi batafsil tahlil etiladi, ayniqsa korxonaga bog'liq, bo'lgan bekor vaqt. Mehnat jamoasining o'ziga bog'lik sabablar bilan bog'lik vaqtning bekor sarf etilishini kamaytirish maxsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish rezervi hisoblanadi, u qo'shimcha kapital mablag'lar talab qilmaydi va tezda samara olish nmkonini beradi.

Ish vaktinining bekor sarf bo'lishini o'rganib, unumsiz mehnat sarfini aniqlash zarur, bular yaroqsiz. Maxsulot ishlab chiqarish va uni tuzatishga vaqt sarflash, shuningdek texnologiya jarayonidan chetga chiqishlar munosabati bilan paydo bo'ladi. Ularning hajmini aniqlash ko'p yaroqsiz maxsulotlar tufayli ko'rilgan zararlar haqidagi ma'lumotlaran foydalaniladi.

Normal ish sharoitlaridan chetga chiqish bilan bog'liq ish vaqtning bekor sarf bo'lishi ana shu sabab bilan sarflangan qo'shimcha to'lovlar summasini 1 soatlik o'rtacha ish haqiga bo'lishi bilan hisoblab chiqiladi. Ish vaqtining bekor sarflanishini qisqartirish — maxsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish rezervlaridan biridir. Uni hisoblab chiqish uchun korxonaiing aybi bilan shu vaqtnnng bekor sarf bo'lishini rejadagi o'rtacha soflik maxsulot ishlab chiqarishga ko'paytirish zarur:

Ish joylarida ish vaqti ko'p yo'nalishlarda sarf qilinadi. Bu sarflarning ba'zilari foydali, ba'zilari esa befoyda bo'ladi. Foydali sarflar juda murakkab

strukturaga ega bo'lib, bular ishlab chiqarishda mehnatning samardorligiga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Ish vaqtining zoye ketishiga sabablar ham har xil bo'ladi. Ularni bartaraf qilishga alohida yondashish kerak. Korxonalarda jami ish vaqti fondidan to'g'ri foydalanishni tashkil qilish muhandis, texnik, iqtisodchilar va xizmatchilarning eng muhim vazifalaridan biridir.

Korxonadagi jami ish vaqti fondi deganda, bitta xodmining soat hisobida muayyan vaqt (ish kuni - smena, dekada, oy, yil) ichida foydali ish vaqti fondini ayni mana shu ishlab chiqarishda yoki xizmat ko'rsatishda ishlayotgan hamma xodimlar soniga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanishi tushuniladi.

Jami ish vaqti fondini aniqlash uchun ish vaqti, ya'ni ish kuni (ovqatlanishga ketadigan tanaffus vaqtini chegirib tashlab) ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish topshirig'ida nazarda tutilgan ish bajarilayotgan vaqtga hamda xodim u yoki bu sabablarga ko'ra ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish bilan band bo'lmagan tanaffus vaqtlariga bo'linadi.

Ishlab chiqarishda ish vaqti sarfi o'rganilayotganda – kuzatilayotganda xodimning ish vaqtini hamda jihozning ishlab turishini o'rganish kerak. Bir muddat ichidagi ish vaqti sarfi, ijrochining ish bilan band bo'lgan vaqti bilan hamda jihozning bekor turib kolgan vaqtini yoki buning aksini o'z ichiga olganligi uchun va ish vaqti sarfini ham ishchiga nisbatan, ham jihozga nisbatan klassifikasiyalarga bo'lib, alohida-alohida qarab chiqish kerak.

Ish vaqtini ilmiy klassifikasiyalash, ya'ni turkumlarga ajratish, mehnatini normalash amaliyotida ko'p uchraydigan quyidagi savollarga to'g'ri javob topishga imkoniyat yaratishi kerak:

a) qaysi ish vaqti sarflari haqiqatda ham zarur, shuning uchun vaqt normasi tarkibiga kirishi kerak?

b) qaysi ish vaqti sarflari shart emas va vaqti normasi tarkibiga qo'shilmasligi kerak?

v) ish vaqti haqiqiy va rejalashtirilgan sarfining tarkibi qanchalik maqsadga muvofiq?

g) ish vaqtidan foydalanilmaganligi natijasida vujudga kelgan imkoniyatlarning kattaligi hamda ularni ishlab chiqarishga yoki xizmat ko'rsatishga joriy etish tufayli mehnat unumdorligini oshirish darajasi qanday?

Yuqorida ko'rsatilganlardan tashqari, ish vaqti klassifikasiyasi mehnatni tashkil etish va normalashning asosiy yunalishlardan va maqsadlaridan biridir. Mehnat normalarini hisoblashning analitik va jamlash uslublari ham shu klassifikasiyaga suyanadi va moslanadi. Ish vaqti klassifikasiyasi yordamida har xil korxonalarda, bo'limlarda, uchastkalarda, ish joylarida ish vaqtidan foydalanish darajasi aniqlanadi, unga tegishli baho beriladi, ilg'or ish usul va uslublari hamda ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatishning qo'shimcha imkoniyatlari aniqlanadi, mehnat taqsimoti va kooperasiyasini takomillashtirish bilan bog'liq bo'lgan savollarga javob topishga imkoni tug'iladi.

Ish vaqti klassifikasiyasini quyidagi ikkita ko'rinishga ajratish mumkin.

Xodimning ish vaqti sarfi klassifikasiyasi hamda jihozlardan foydalanish vaqtining klassifikasiyasi bir-biri bilan chambarchas bog'langan. Shuning uchun ham bu ikkala klassifikasiya uchun umumiy bo'lgan va qabul qilingan atama – «vaqt sarfi», atamasini ishlatish mumkin.

Xodimning ish vaqti quyidagi ikki guruhga: ish vaqtiga va tanaffus vaqtiga bo'linadi. Ish vaqti, o'z navbatida, ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun sarflanadigan vaqtga va ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishda ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish uchun sarflanandigan ish vaqtiga ajraladi.

Ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish vaqti mazkur buyumni tayyorlash uchun texnologik jarayonda ko'zda tutiladi, operatsiyalarni va ishlarni bajarish vaqti bilan bog'liq. Bu xildagi vaqtga norma belgilanishi lozim vaqt bo'lib, u vaqt normasi tarkibiga kiritiladi. Ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun kerakli vaqt unumli ish vaqtiga kiradi.

Ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishda ko'zda tutilmagan ish vaqti tasodifiy ish vaqtiga va unumsiz ish vaqtiga bo'linadi.

Tasodifiy ish vaqtiga mazkur ijrochi uchun ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishda ko'zda tutilmagan, ammo ishlab chiqarish jarayonida qilinishi zarur bo'lib qolgan ishlar kiradi.

Unumsiz ishga texnologik jarayonda ko'zda tutilmagan, ammo uning bajarilishi mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirishga yoki uning sifatini yaxshilashga hech qanday yordam bermaydigan operatsiyalar kiradi. Ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishda nazarda tutilmagan ishlarga sarflangan vaqt normalashtirilmaydigan ish bo'lib, u normaga kiritilmaydi va bunday ishlarga norma belgilanmaydi.

Tanaffus vaqtlari shunday vaqtqi, bu vaqt davomida ijrochi ishni yoki xizmatni bajarishda bevosita qatnashmaydi.

Tanaffus vaqti normalashtirilgan tanaffuslarga va normalashtirilmagan tanaffuslarga bo'linadi. Normalashtirilgan tanaffus vaqtiga dam olish uchun, shaxsiy ehtiyojlar uchun, ish paytidagi jismoniy tarbiya uchun hamda mavjud texnologiyaning va ishlab chiqarishni tashkil qilishning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan tanaffus vaqti kiradi.

Normalashtirilmagan tanaffus vaqti ishlab chiqarish jarayonining normal borishi buzilishi oqibatida hamda mehnat intizomi buzilishi natijasida vujudga kelgan tanaffus vaqtlariga bo'linadi. Birinchi holda, tanaffus mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilish yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi, ya'ni ba'zi boshqarma xodimlarining, mutaxassislarining o'z ishlarini puxta bilmasliklari, yordamchi ishchilarning ish joylariga yaxshi xizmat ko'rsatmasliklari va h.k.lar tufayli ijrochiga bog'liq bo'lmagan vaziyatda, ikkinchi holda esa, ko'pincha ijrochining aybi bilan sodir bo'ladi. Buni bartaraf qilish ishchidan o'z ishiga munosabatni tubda o'zgartirishni, o'z ishiga jiddiy qarashni talab qiladi. Bunday tanaffuslar vaqtning zoye ketishi bo'lib, normalashtirilmaydigan tanaffus hisoblanadi va klassifikasiyalashtirilmaydi. Bu xildagi vaqt sarflari vaqt normasiga kiritilmaydi.

Jihozlardan foydalanish vaqtining (3-chizma) klassifikasiyasi ham uni bir tomondan, ish vaqtiga va ikkinchi tomondan, tanaffus vaqtiga bo'lishni nazarda tutadi. Ish vaqti amaldagi texnologiya doirasida ishlab chiqarish topshiriqlarini

bajarishga sarflanadigan vaqtni hamda ishlab chiqarish topshiriqlarini va qabul texnologik jarayonida ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan vaqtni o'z ichiga oladi.

Ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish vaqti deganda shu topshiriqlarni bajarish davomida jihozlarning ishlab turishi, ya'ni ish holatida bo'lishi tushuniladi. U asosiy va yordamchi ish(opresiya) elementlarini bajarish vaqtini o'z ichiga oladi.

Ishlab chiqarish topshiriqlarida, qabul qilingan texnologik jarayonda ko'zda tutilmagan ish vaqti tasodifiy ishlarni bajarishga sarflangan vaqtni va behuda ketgan unumsiz ish ish vaqtini o'z ichiga olishi mumkin.

Tasodifiy ish vaqti – ishlab chiqarish topshirig'ida ko'zda tutilmagan, biroq topshiriqni bajarishning borishida unga ehtiyoj tug'ulishidan vujudga kelgan operatsiyani ijro etishga sarflangan vaqtdir.

Unumsiz ish vaqti – bu, mahsulot tayyorlashga ketgan qo'shimcha vaqt bo'lib, uning natijasida mahsulot miqdori ko'paymaydi, sifati ham yaxshilanmaydi. Unumsiz ish vaqti sarfiga, masalan, mahsulotdagi, tayyorlangan buyumdagi nuqsonni(brakni) tuzatishga, zagatovkalardagi ortiqcha pripusklarni to'g'rilashga ketgan vaqt hamda smena almashishga normadan ortiqcha sarflangan vaqt va shu kabilar kiradi.

Tanaffus vaqti – jihozlarning turli sabablar bilan ishlamasdan bo'sh turib qolishdir. Uni normalashtirilgan va naormalashtirilmagan tanaffuslarga bo'lish mumkin.

Normalashtirilgan tanaffus vaqti – jihozni ishga tushirish bilan bog'liq bo'lgan tanaffus, ishchining norma doirasida ishni boshlab yuborishga tayyorlanishi, asbob-uskunalarini tayyorlashi, amaldagi texnologik va ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilishi, dam olish va shaxsiy ehtiyojlari tufayli jihozlar to'xtab qolishi bilan bog'liq bo'lgan tanaffuslardir.

Normalashtirilmagan tanaffus vaqti tashkiliy-texnikaviy sabablar yoki xodim ishlab chiqarish intizomini buzishi tufayli jihozlarning ishlamay bush turib qolgan vaqtini o'z ichiga oladi. Tashkiliy-texnikaviy sabablarga jihozlarning

amaldagi texnologiya yoki ishlab chiqarishni tashkil qilish qoidalarida shartlab qo'yilmagan butun bo'sh turib qolgan vaqti kiradi.

Normalashtiriladigan ish vaqti sarfiga norma bilan belgilangan doirada topshirilgan ishni bajarish uchun zarur bo'lgan vaqt kiradi. Bunga tayyorgarlik – yakunlovchi vaqt, operativ vaqt, ish joyiga xizmat ko'rsatish vaqti, dam olish va shaxsiy ehtiyojlarga sarflanadigan vaqt, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil qilish ishlari bilan bog'liq bo'lgan tanaffus vaqtlari kiradi. Bu sarflar vaqt normasi tarkibiga kiritiladi.

Normalashtirlmaydigan ish vaqti sarfiga ijrochining yoki jihozning unumsiz, bo'sh turib, zoye ketgan vaqtlari kiradi. Demak, bunday sarflar vaqt normasi tarkibiga kiritilmasligi turgan gap.

Foydali sarf qilingan vaqt ham mazmuni, ham iqtisodiy ahamiyati jihatidan xilma-xildir. Ulardan ba'zilar normalashtirilgan vaqtning umumiy sarfida o'zi tutgan o'rnidan, ya'ni salmog'idan qat'i nazar foydali bo'ladi. Shuning uchun ham ularning salmog'i ish kuni davomida qancha ko'p bo'lsa, xodimning mehnat unumdorligi ham, jihozlarning ish vaqti fondidan va uning ishlab chiqarish imkoniyatlaridan foydalanish unumdorligi ham shuncha yuqori bo'ladi, jihozlardan, asbob-uskunalaridan foydalanish samaradorligi ham ortib boradi.

III BOB. MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILI SIFATIDA

3.1. Mehnat resurslaridan samarali foydalanishda mehnatni ilmiy asosda tashkil etish

«Barcha islohotlarning – iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat»¹¹.

Asosiy e'tiborini odamlarni qaratish korxona manfaatlarini kamsitishdeb tushunilmaydi, chunki faqat odamlargina korxona muvafaqqiyatini, ta'min eta oladilar. Burring uchun ular barcha narsalar bilan ta'min etilgan bo'lishi lozim.

Umumiy kategoriya tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondashuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushnchalarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tasavvurlarga to'g'ri kelmaydi. Bu tushnchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum darajada taaluqli bo'lganligi sababli, bu erda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan tashkilotchilik faoliyati haqida borish mumkin. Bu ijodkorlik natijasi inson faoliyatining (shu jumladan tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innnovasiya ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xo'jalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilari o'rtasida to'g'ri taqsimlanishga. ya'ni ularning malakasiga, tajribasiga

¹¹ Karimov I.A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yilida. Toshkent, O'zbekiston, 1995 y.. 119-bet.

va zukkoligiga yarasha ish bilan bab-baravar ta'min etilishiga bog'liqdir. Bu masalani maqsadga muvofiq hal etish uchun, birinchi navbatda, mehnatni ishchi ishlab chiqarishda puxta o'ylab, oqilona taqsimlashi lozim bo'ladi. Bu tashkiliy masala mehnat taqsimoti deb ataladi. Mehnat taqsimotining asosiy ustunliklaridan biri shundaki, bunda ishchi kuchining ma'lum bir turida chuqur ixtisos topadi, shu ish bajarilishi texnikasini va tartibni puxta egallab oladi, zarur ko'nikmalarni kasb etadi, ish usul va uslublarni yanada takomillashtiradi. Bunda maxsus asbob va uskunalar ishlatiladi. Bundan tashqari mehnat taqsimotidan xodimlarni ish jarayoniga tayyorlash ham osonroq bo'ladi.

Ijtimoiy va xususiy sektor korxonalarida mehnat taqsimotining eng samarali bo'lishi uchun quyidagi shartlarga rioya qilish lozim.

a) ishchiga bajarish uchun bir xil malaka va taxminan bir xil texnika bilimini talab qiladigan ishni yoki xizmatni topshirishga harakat qilmoq kerak. Malakali ishchilarni yuqori malaka talab qilinmaydigan ishlab bilan band qilmasdan, unday ishlarni kam malakali ishchilarga topshirish maqsadga muvofiqdir. Shunday qilinganda malakali ishchi kuchlariga bo'lgan talab va ish haqi xarajati kamayadi;

b) ko'p stanokda ishlovchi ishchilarni mashinaning to'xtab turishi bilan bog'liq davomli ishlardan (masalan to'quvchini to'qish jihozlaridagi uzilgan iplarni ulashdan) xalos qilmoq kerak. Shunday qilinganida mashinalarning to'xtab turishi kamayadi, mehnat samaradorligi oshadi;

v) ishlab chiqarish jarayoni qatnashchilarning imkon boricha foydali ish bilan to'la band bo'lishlariga erishish kerak. Buning uchun barcha kasblar uchun etarli miqdorda ish mavjud bo'lishi shart. Zarur paytlarda ishchi bir necha bir xil mashinada ishlashini topshirib, uni ish bilan to'la band qilish mumkin;

g) yuqori mehnat samaradorligiga erishish uchun qilinadigan mehnat taqsimotida ishlovchilarning o'zaro bir-birlariga yordami uyushtiriladi. Ammo bundan funksiyalarning bekor qilinishini va mas'uliyasizlik yuz berishiga yo'l qo'ymasli lozim bo'ladi. Ba'zi to'qimachilik korxonalarda yig'ib oluvchi (s'yomshisa), ip uzuvchilar (otrývshisa) ko'pincha uzilgan iplarni ulashda yigiruvchi va to'quvchilar yordam beradilar;

d) ijtimoiy va xususiy sektor korxonalarid mehnat taqsimoti ish jarayonida mavjud iqtisodiy, fiziologik va sosial muammolarni echib borishni hisobga olib amalga oshirishi lozim.

Fan texnika, texnologiya rivojlanib borgani sari ishlab chiqarish jarayonlari murakkablashib boradi, bu esa umuman jamiyatda turli tuman tarmoqlarda va korxonalarda mehnat taqsimotining rivojlanishi va chuqurlashuvini yuzaga keltiradi: ilgari noma'lum bo'lgan va o'zaro xos ishlab chiqarishlarning paydo bo'lishi va ularning murakkablashuvi bilan butun-butun tarmoqlar taqsimlanadi; har bir tarmoq ichida kichik tarmoqlar va ixtisoslashgan korxonalar vujudga keladi; har bir korxonada, ayniqsa ommaviy ishlab chiqarishda texnologiya jarayonlarining taqsimlanishi va alohidalashuvi sodir bo'ladi, ana shu asosda ijrochi xodimlar orasida tor ixtisosdagi tobora ko'proq mutaxassislar paydo bo'ladi. Ishlab chiqarish qanchalik murakkab bo'lsa va ko'proq ixtisoslashsa. xodimlarning ayrim mehnat taqsimoti shunchalik chuqur bo'ladi. Biroq ishchidan (hatto u juda yuqori malakali bo'lganda ham) takror yoki avtomat stanok ishlab chiqarishni talab qilib bo'lmaydi.

Biroq mehnat taqsimoti – bu faqat mehnat faoliyatining bir tomonidir, xolos. U ayrim xodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonlarida ayrim ijrochilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar, kichik tarmoqlar va xalq xo'jaligining o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqazo qiladi. Bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi mehnat kooperatsiya si deb ataladi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlaridan biri hisoblanadi.

Yakka hunarmandchilikka nisbatan kooperatsiya da mehnatning ijtimoiy samaradorligini oshiruvchi, qator afzalliklar bor. Bulardan asosiylari quyidagilardan iborat, ishlab chiqarish vositalari (imorat, asbob-uskunalar) birgalikda ishlatilishi natijasida ularni tejashni, yakka ishchi kuchi va malkasi etmaydigan ishlarni bajarish (og'ir, qo'pol, noqulay yuklarni ko'tarish va tashish)

hamda murakkab ishlarni bajarish (imkoniyati, ayrim shaxslarning ma'lum bir ishni yoki xizmat ko'rsatishni bir qancha ijrochilari bilan birgalikda bajarganlarida, har birining shaxsiy ish qobiliyatini oshiradigan quvvatini (energiyasini) alohida ravishda orttirishga sabab bo'ladi. Natijada mehnat faolligining ortishi, pirovard natijaga etishi, birgalikda ishlashni tashkiliy kombinasiyalash (masalan, mashinaning ehtiyot qismlarini tashib borish o'rniga, ularni qo'lma-qo'l uzatish), dolzarb paytlarda (qishloq xo'jaligida paxta hosilini yig'ib-terib olish paytlarida) ko'plab odamlarni ishga jalb etish. Bunday hollarda mehnat qurollari o'zgartirilmasdan birgalashib va bir-birlariga moslashib ish bajarish evaziga mehnat samaradorligi oshadi.

Mehnat kooperasiya sining maqsadga muvofiq tashkiliy shakllarini tanshal – mehnatni tashkil qilishning mehnat taqsimotidan keyingi, ikkinchi muhim masalasidir.

Ijtimoiy va xususiy sektor korxonalarida texnikaning rivojlanish darajasiga, ishlab chiqarish jarayonlari tizimining tashkil etilish xarakteri va usullariga qarab mehnat kooperasiyasining turli shakllaridan foydalaniladi.

Xodimlarning mehnat taqsimoti va kooperasiya da amalga oshiriladigan asosiy belgilar texnologiya va funksionla belgilardir. Ishchilarga nisbatan texnologik mehnat taqsimoti mutaxassislar, xizmatlarga nisbatan texnologik mehnat taqsimoti mutaxassislar, xizmatlarga nisbatan esa, funksional mehnat taqsimoti to'g'ri keladi. Bunday tashqari bajariladigan ishlar va vazifalarga ko'ra, kasb malaka belgilari ham asosiy o'rinni egallaydi. Hozirgi sharoitda mehnat taqsimoti va kooperasiya strategiyasi hamda taktikasini ishlab chiqarishda tizimli aloqadagi barcha toifadagi xodimlarning mehnat faoliyatlari jarayonlari mazmunini tahlil va sintez qilishga asoslanish lozimki, u amalda bo'lib kelgan har bir toifani alohida qarab chiqishdan farq qiladi. Ishchilarda ham, xizmatlarda ham texnologik va funksional belgilarni uzviy ravishda birga qo'shish zarurligi yaqqol ko'zga tashlanadi.

Texnologik, tashkiliy va ijtimoiy omillar ta'siri ostida mehnat taqsimoti va kooperasiya dagi o'zgarishlarni belgilab olish muhimdir:

1) texnologik omil – ishlab chiqarish munosabatlarini eng asosiy tashkil etilganligi sababli – mehnat taqsimoti va kooperasiya si ga u yoki bu tomondan ta'sir yetkazadi;

2) tashkiliy omil – mehnat faoliyatini barcha sohalarida ishlab chiqarishi tashkil qilish me'yorlari holati, darajasi mehnat taqsimoti va kooperasiya si o'zgarishiga sabab bo'ladi;

3) ijtimoiy omil – bu bevosita jamiyat miqyosidagi o'zgarishlar, ya'ni bozor munosabatlari shakllanishi bilan xalq xo'jalik tarmoqlaridagi tarkibiy o'zgarishlar, ijtimoiy ishlab chiqarishda mehnatga bo'lgan munosabatning mazmuni o'zgarishi va boshqa masalalar mehnat taqsimoti va kooperasiya mazmunini o'zgartiradi.

Mehnat taqsimoti va kooperasiya si jarayonlarining o'zgaruvchanligi texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlarga, shuningdek ishlab chiqarish miqyoslariga bog'liq bo'ladi. Donali va kichik seriyali ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining yiriklashgan shakllari – ashyoli va detalli shakllar ustun bo'ladi, tayyor buyum yoki detal to'la-to'kis bir ish joyida bitta yoki bir nechta keng ixtisosli ijrochilar tomonidan tayyorlanadi. Bunda universal uskunalar ishlatiladi, ishchilar esa yuqori malakali va etarli darajada keng ixtisosli bo'lishi kerak.

Yirik seriyali va ommaviy ishlab chiqarishda detallar asosidagi mehnat taqsimoti operasiya lar bo'yicha mehnat taqsimotiga o'rin bo'shatib beradi. Buyum yoki detalni tayyorlash bir qancha alohida operasiyalarga bo'linadi, ular nisbatan kamroq muddat davom etadi, mazmun jihatidan oddiyroq bo'lib, ishchidan uncha yuqori malakani talab qilmaydi. Shu bilan birga, yuqorida unumli ixtisoslashtirilgan asbob-uskunalar ham tadbiriq etilishi mumkin, ular mehnat unumdorligini ko'p marta oshirish imkonini beradi. Operasiya lar bo'yicha mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlari qo'lda yoki mashina va qo'l kuchi bilan bajariladigan ommaviy koveyer ishlab chiqarilishida ancha kengroq tadbiriq etiladi. Bunda mehnat unumdorligi bir necha barobar ortadi.

Fan-texnika taraqqiyotining avj olishi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar mehnat taqsimotiga va uning kooperasiya lashuviga jiddiy ravishda ta'sir

ko'rsatadi. Texnika va texnologiyaning takomillashuvi natijasida bir xildagi zerikarli ish jarayonlarini qo'lda bajarish konveyeri o'miga avtomatlashgan tizimlar keladi. pastroq raxryadga ega bo'lgan ijro etuvchi ishchi yuqori malakali operatorga aylanadi, uning bajaradigan mehnatining mazmuni, binobarin. uning mehnatga bo'lgan qiziqishi qo'l mehnati davriga nisbatan beqiyos darajada yuqori bo'ladi. Biroq, bu xodimlarning mamlakatimizda joriy qilingan uzlkusiz ta'lim tizimi dasturi bo'yicha ma'naviy-texnikaviy saviyasini oshirishni talab qiladi. Shu mehnatni o'zgartirish uchun keng imkoniyatlar ochiladi, har bir xodimni tor mutaxassislik ega bo'lib qolishdan qutultiradi.

Biroq hozirgi sharoitda ishlab chiqarishda mehnatni tashkil etishning barcha eskirib ketgan shakllari hamon ma'lum darajada saqlanib qolayotir, shuning uchun mamlakatimiz korxonalarida mehnatni tashkil etishni va uning muhim qismi bo'lgan mehnat taqsimoti va kooperasiya si chuqur tahlil qilish va bir qator chora-tadbirlar belgilash zarur. Bunday tahlil qilishning asosiy bosqichlari qo'yidagicha bo'lishi mumkin.

Korxona mehnat jarayonini tashkil etishning boshlang'ich omillarini tahlil qilish: ishlab chiqarish tipini, uning ko'lamlarini texnologik jarayonlar, mashina va asbob-uskunalar o'ziga xos xususiyatlarini, mehnatni mexanizasiyalash, sexlar, uchastkalar ish o'rinlari va shu kabilarni birlashtirish darajasini aniqlashdan iborat.

Ishchilar mehnatining murakkabligini tahlil qilish: kasb-malaka dajasiga qo'yiladigan talablar va uning ishlab chiqarish talablariga muvofiq kelishi: xodim kasb ixtisosini kengligi hamda kasblarni vaqtincha bajarib turish va mehnat faoliyatini o'zgartirish imkoniyatlaridir.

Ishchilar mehnat taqsimoti va kooperasiya sini tahlil qilish: ishlab chiqarish jarayonining operatsiya larga bo'linishi; ayrim operatsiya lami alohidalash zaruriyatiga va yiriklashtirish yoki tabaqalashtirish darajasiga baho berish; umumiy ishlab chiqish jarayoni tarkibida alohida operatsiya lami bajaruvchi ishchilar o'rtasidagi aloqalarni o'rnatish; mehnat buyurtmalarini tashishga va operatsiya lararo turib qolishiga vaqt sarflanishi; ayrim ishlab chiqarish operatsiya larini birga

qo'shib bajarib turish yoki qismlarga bo'lish, shuningdek xodmilarning o'z funksional vazifalariga kiradigan ish bilan bandligini, ish razryadlari va ishchilarning bir-biriga mos kelishini aniqlashdir.

Ish vaqtidan mashinalar hamda asbob-uskunalar ish vaqtidan foydalanishni tahlil qilish: smena ichida ish vaqtining bekor sarf bo'lishini hamda ularning sabablarini aniqlash; ishlab chiqarish jarayonidagi «qaltis joylar»ni aniqlash, bunda mehnat sarfining yuqori bo'lishi yoki ishchilarning ulgurmasligi sababli, ayrim operatsiya lami bajarishda kechikib ketishlar sodir bo'ladi, keyingi operatsiya larda bekor turib qolish va kutib qolishlar, shuningdek mehnat va ishlab chiqarish intizomining buzulishi oqibatida yagona ishlab chiqarish jarayonining borishida uzilishlar ro'y beradi. Ish vaqtidan foydalanishni tahlil qilishda ish bilan bandlikning mazkur turiga mos kelmaydigan tasodifiy ishلامي bajarish vaqti ham, asbob-uskunalarining ishini passiv ravishda kuzatib turish vaqti (bu mehnat funksiyalarini birga qo'shib bajarish uchun rezerv sifatida qaraladi), jihozlarni sozlashtirish va rejadan tashqari ta'mirlash ishlarini amalga oshirishni kutish munosabati bilan ishchilarning bekor turib qolish vaqti ham hisobga olinadi.

Biror ishlab chiqarish jamoasining yalpi ish vaqti fondidan foydalanish. ko'rsatkichi umuman mehnatni tashkil etish darajasining umumlashtiruvchi ko'rsatkichi hisoblanadi. Chunki barcha tashkiliy kamchiliklar bevosita mazkur jamoaning bo'lishi mumkin bo'lgan ish vaqti fondidan foydalanishda aks etadi va ko'p hollarda uni hisob-kitob hajmiga nisbatan kamaytiradi.

Korxonada qo'llaniladigan mehnatni tashkil etish shakllarini tahlil qilish; ishchilar mehnatini taqsimlash va kooperatsiya shahvolini tahlil qilishning yakunlovchi bosqichi hisoblanadi. Bu tahlilga quyidagi yo'nalishlar kiradi: sexlar, uchastkalar, ish turlari, ayrim operatsiyalar bo'yicha ishchilar soni va kasb-malaka tarkibini o'rganish va bajarilayotgan ishlar, mehnat funksiyalari va ijrochi- ishchilarning kasb-malaka jihatdan mos kishini aniqlash; bajariladigan ishlarning mehnat sarfi darajasini hisobga olgan holda ishchilarni ishlab chiqarishning ayrim uchastkalariga va ish joylariga joylashtirishni tahlil qili; kasblar, mehnat funksiyalarini birga qo'shib olib borish hamda ko'p stanokli xizmat ko'rsatishni

amalga oshirish imkoniyatlarini aniqlash; mehnat brigada usulida tashkil etish imkoniyatlari va maqsadga muvofiqligini o'rganish; mehnat sharoitlarini yaxshilashning asosiy yo'nlislarini o'rganish.

Ish vaqtidan foydalanishni va korxonada mavjud bo'lgan mehnatni tashkil etish shakllarini tahlil qilish asosida mehnat taqsimoti va kooperasiya sini takomillashtirish sohasidagi tadbirlar ishlab chiqiladi, ularning maqsadi mavjud texnika asosida mehnat unumdorligini oshirishdan iboratdir. Bunday tadbirlarning eng muhim yo'nalishlari qo'yidagilardir:

- mehnat taqsimotining texnikaviy-iqtisodiy, psixofiziologik va ijtimoiy chegaralarini hisobga olgan holda yakka tartibdagi mehnat jarayonlarini va ishlab chiqarish operatsiyalari tarkibini shakllantirish;

- ayrim ishchilar, kasblar va ish o'rinlari, brigadalar, uchastka va sexlar bo'yicha loyihalashtiriladigan ish vaqti balanslarini tuzib chiqish, bu balanslarni o'zaro bajariladigan ishlar va mehnat funksiyalarining mehnat sarfi darajasi bilan bog'lash;

- ishchilarning har bir turi uchun tarif – malaka tavsifnomalarni, mehnat taqsimoti sharoitida yakka tartibdagi mehnat jarayonlarining bajarilishini ta'minlovchi ishchilar funktsionla vazifalarni aniq ro'yxatni ishlab chiqish;

- ishlab chiqarish jarayonining barcha uchastkalarida bir xil intensivlikni va mehnat hamda dam olishning ilmiy asoslangan rejimlarini ta'minlash;

- aniq mehnat kooperatsiya sharoitiga va tashkiliy asosda mehnat unumdorligini oshirish hisobiga mehnat va ishlab chiqarish jarayonining bir maromda, uzluksiz amalga oshirishni ta'minlash.

Mehnatni tashkil etishni takomillashtirishning muhim yo'nalishi intizomdir. Kishilarning qo'yilgan maqsadga erishish yo'lidagi mehnat harakatini va xulq-atvorini birlashtirmasdan turib ularning hech qanday birgalikdagi mehnati bo'lishi mumkin emas. Mehnat intizomi – bu faqat ish joyiga o'z vaqtida kelish va bu erda belgilangan vaqt mobaynida bo'lish emas, balki belgilangan texnologiya rioya qilish mahsulot sifatini, ishlab chiqarishdagi mehnat rejimini ta'minlash mehnat unumdorligini muayyan darajada saqlashdir. Mehnat intizomi yuzlab va minglab

xodimlarni umumiy reja asosida ishlaydigan va umumiy maqsadga intiladigan yagona organizm qilib birlashtiradi, jipslashtiradi, mehnat intizomisiz har qanday korxonada mehnatni biron-bir maqbul tarzda tashkil etish haqida gap ham bo'lishi mumkin emas.

Hozirgi sharoitda mehnat intizomining qanchalik muhimligini isbotlab o'tirishga zarurat bo'lmasa kerak. Korxonalarni xususiylashtirish sharoitida uning o'ziga xos xususiyati – bu intizomni ma'muriy omildan ishlab chiqarish egalari, bo'lgan ishlovchilar (aksiyadorlar, ishlab chiqarish kooperativlari va shirkatlari a'zolari)ning ichki ehtiyojiga sekin-asta aylanib borishidir.

Biroq ishlab chiqarish vositalariga va mehnat natijalariga bo'lgan mulkchilik munosabatlarining o'zarishi kishilar ongida ham uzil-kesil qaror topgani yo'q, yollanma ishchilar mehnat qilayotgan ko'pgina davlat korxonalari va tashkilotlar saqlanib qolmoqda. Shu sababdan mehnat faoliyatini yo'lga qo'yishning mehnatni tashkil etish, takomillashtirishni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlash sigari yo'nalishi ayniqsa muhimdir.

Rag'batlantirish – harakat uchun turtkidir. Rag'batlantirishlar ijobiy bo'lishi mumkin, bunda xodim ham moddiy (mukofot, foydaning bir qismini olish, birmuncha yuqori to'lanadigan ishga o'tkazish) ham ma'naviy (maqtash, xizmatlarini ko'pchilik oldida e'tirof qilish va shu kabilar) rag'batlantiriladi. Shu bilan birga salbiy: moddiy (yaroqsiz mahsulot ishlab chiqargan taqdirda yoki asbob-uskunalariga shikast etkazganda va hokazolardan ish haqi yoki mukofotni qisqartirish) va ma'naviy (ye'tiroz, hayfsan berilishi, ishdagi o'rtoqlari tomonidan mehnat xulqining qoralanishi) bo'lishi mumkin.

Mehnat faoliyatini tashkil etishda moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning bevosita mehnatni tashkil etishga, korxonaning mehnat imkoniyatlaridan yaxshiroq foydalanishga, tashkiliy omillar hisobiga mehnat unumdorligini oshirishga bevosita taaluqli bo'lgan qismini tadbiq etish juda muhimdir.

- Mahsulot tannarxining pasaytirilishi va foydaning ko'paytirilishi moddiy rag'batlantirish manbai hisoblanadi. Masalan, mehnat unumdorligini oshirganda va ishlab chiqarish hajmlarini ko'paytirganda boshqa teng shart-sharoitlarda mahsulot

yoki ishchilar tannarxi pasayishi mumkin. Bunga birinchidan, tannarxidan doimiy shartli chiqimlar ulushining qisqarishi, ikkinchidan esa, qo'shimcha mahsulot ishlab chiqarish hisobiga erishiladi. Moddiy rag'batlantirishlarning barcha turlari foydani ko'paytirishning umumiy summasidagi qiymat ifodasidan oshmasligi mumkin. Amalda mukofotlash maqsadlariga. odamda qo'shimcha foydaning 60-70 foizi sarflanadi. Agar tashkiliy tadbirlar ishlab chiqarish hajmini o'zgartirmagan holda xodimlar sonini qisqartirish imkonini bersa, u holda tejash ish haqi xarajatlarini qisqartirish hisobiga vujudga keladi. Mehnatni tashkil etish bilan bog'liq ijobiy va salbiy rag'batlantirishning asosiy ko'rsatkichlarni aytib o'tish mumkin.

Ijobiy, qiziqitiruvchi rag'batlantirish ko'rsatkichlariga mehnatni tashkil etish sohasida muayyan iqtisodiy samara beradigan bircha tadbirlar kiradi. Ular quyidagilarni qamrab oladi:

- ish o'rinlarini jihozlash va rejalashtirishni yaxshilashga, ishlab chiqarish jarayonining borishida ularning yanada oqilona joylashtirilishiga doir barcha tadbirlar;

- barcha xizmat ko'rsatish funksiyalari bo'yicha asosiy ishlab chiqarish ishchilariga xizmat ko'rsatish (yoki o'ziga o'zi xizmat ko'rsatish)ni yaxshilash yuzasidan, ilgari ish o'rnida xizmat ko'rsatishdagi kamchiliklar tufayli ish vaqtining bekor ifoda bo'lishini kamaytirish yoki to'liq barham toptirish bo'yicha takliflar;

- ishchilar malkasini oshirish va ularning ishlab chiqarish ixtisosligini kengaytirish (ikkinchi kasblar va mutaxassisliklarni o'zgartirish) chora-tadbirlari;

- ular kasblar va funksiyalarni birga qo'shib borish hamda mehnat unumdorligini jiddiy ravishda oshirish uchun keng imkoniyatlar ochib beradi;

- ko'p stanokli xizmat ko'rsatishni tashkil etish;

- mehnatning sanitariya-gigiyena va estetik shart-sharoitlari va shu kabilarning yaxshilanishi.

Mehnatni tashkil etishni yaxshilaganlik uchun ma'naviy rag'batlantirish chora-tadbirlariga ishlab chiqarish rahbarlarining barcha turdagi tashakkurnomalari

(ham rasmiy buyruqlar orqali ham norasmiy-mehnat. Mehnat jamoasining boshqa a'zolari ishtirokida og'zaki maqtash o'zi), shuningdek «o'z kasbining ustasi», «yeng yaxshi ixtirochi» unvonlarining berilishini va shu kabilarni kiritish mumkin. Mehnat va ishlab chiqarishda juda katta muvaffaqiyatlarga erishgan ilg'or hukumat manfaatlariga tavsiya etiladi. Ma'naviy rag'batlantirishning barcha chora-tadbirlari albatta moddiy rag'batlantirish bilan birga qo'shib olib boriladi.

Ayni vaqtda «salbiy rag'batlantirish») chora-tadbirlari ham qo'llanishi lozim, ya'ni bunda nojo'ya hatti-hakatlari (masalan, mehnat va ishlab chiqarish intizomini, texnologiya intizomini buzganlik, ish o'rinlariga xizmat ko'rsatishda uzilishlarga yo'l qo'yganlik, asbob-uskunalariga etarli darajada xizmat ko'rsatilmaganligi, bu esa ularning buzulishiga, mashinalar, mexanizmlar va asboblarning safdan chiqishiga olib kelganligi) uchun jazo beriladi. Ishlab chiqarishning izdan chiqishiga yo'l qo'ygan xodimlarga nisbatan yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplashdan tashqari ma'naviy ta'sir ko'rsatish choralari ham tadbiriq etilishi lozim. Keyingi yillar tajribasi ko'rsatishicha, tartib-intizomni buzuvchilarga nisbatan avvalgi ma'muriy chora-tadbirlarga ko'ra, bevosita ta'sir ko'rsatish ancha samaraliroqdir.

Mehnat faoliyatini tashkil etish – ishlab chiqarishni tashkil etishning eng muhim va ajralmas qismidir. Mehnatni tashkil etish bilan ishlab chiqarishni tashkil etish bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: texnika va texnologiyalardagi o'zgarishlar, ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish xodimlar mehnatini tashkil etishda tub o'zgarishlar bo'lishiga olib keladi, ularning kasbiy tayyorgarligi va ishlab chiqarish ixtisosining kengligiga yanada yuqoriroq talablar qo'yadi. Ikkinchi tomondan, mehnatni yaxshiroq tashkil etish ehtiyojlari texnika va texnologiyani takomillashtirish va zamonaviylashtirishga undaydi.

Mehnatni tashkil etishda uni normalash katta rol o'ynaydi. Mehnatni normalarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiya larni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bo'lmaydi.

Mehnatni normalash eng samarali mehnat usuli va metodlarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperasiya sining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning rasional tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni normalash – bu ishlab chiqarishni boshqarish sohasidagi iqtisodiy faoliyatning muhim turi bo'lib, uning yordamida zarur mehnat xarajatlari belgilanadi, uning natijalari aniqlanadi, turli toifadagi xodimlar mehnatning kooperasiya si amalga oshiriladi, ular ish o'rinlariga qo'yiladi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat normalari turli ko'rinishnamoyon bo'ladi. Mehnat normalarining barcha turlari ichida vaqt normasi bo'lib uning vositasida mehnatni tashkil etish ehtiyojlari uchun boshqa (hosila) normalar: mahsulot ishlab chiqarish normasi (ish davri davomiyligini vaqt normasiga bo'lish bilan aniqlanadi); xizmat ko'rsatish normasi (xizmat ko'satiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi); xizmat ko'rsatish soni normasi (biron-bir stanok, agregat yoki potok liniyasiga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'lgan ishchilar soni bilan infodalanadi); boshqaruvchanlik normasi (ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysinuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi).

Mehnatni tashkil etishga doir vazifalarni hal etishda ish vaqti sarfini hisobga olib turib har xil tashkiliy variantlarga baho beriladi.

Mehnatni tashkil etishning u yoki bu shaklidan foydalanish samaradorligi ayrim operasiya va butun ish vaqti fondining strukturasini o'rganish yordamida takshiriladi. Qilinayotgan tahlil ishchining ish kuni davomida naqadar ish bilan band bo'lishi, uskunalar ishini passiv kuzatish ulushining katta-kichikligi, uskunalariga xizmat ko'rsatish qanday metodlar qo'llanilishi va hokazolar to'g'risida hukm yuritishga imkon beradi.

Operasiya elementlari bo'yicha haqiqiy sarflarni normativdagi, ya'ni hisob-kitobning ilmiy metodlari bilan asoslangan xarajatlar bilan taqqoslash operasiya tizimini maqbullashtirishga. ishni bajarish vaqtidan foydalanishni yaxshilashga imkon tug'diradi. Bu hollarda normalash vaqti rezervini aniqlashgagina emas, balki ko'p stanokda ishlash va ko'p apparatura xizmat ko'rsatishni hamda kasb va funksiyalar o'rindoshligini joriy qilishga, yordamchi usullarni qisqartirish, ularni

bajarish funksiyalarini uskunalarga yuklash imkoniyatini tekshirishga imkon tug'diradi.

Ish kuchidan to'la foydalanish, ish joylarini tashkil etish va ularga xizmatni yaxshilash, xodimlarni ilg'or mehnat usullari va metodlariga o'rgatish ishi mehnatning tegishli kasbni normalarini belgilash bilan albatta qo'shib olib borilishi shart. Va, aksincha, ilmiy jihatdan asoslangan normalar mehnatni rasional tashkil etishni talab etadi.

Mehnat normalari xodimlarning ish bilan band bo'lishi darajasini belgilaydi, ish vaqtidan samarali foydalanish darajasiga, mehnat intizomi holatiga ta'sir ko'rsatadi, shuning rasional sur'ati va ritmini belgilashga yordam beradi. Mehnat normalari, personal sonini, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdorini belgilashga asos bo'ladi.

Yuqrida ta'kidlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari bo'yicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni normalashning yetakchi roli borligini ko'rsatadi. Bu ishni faqat normalarni ishlab chiqish metodlarini yaxshilashdan, ularning asosli darajasini oshirishdan, normalashtiriladigan ish sohalarini kengaytirishdangina iborat qilib qo'yish noto'g'ri bo'ladi. Mehnatni normalashni takomillashtirish sanoat korxonalari xodimlarining mehnatni tashkil etishni yaxshilash vositasi bo'lmog'i lozim. Mehnat normalari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning birinchisi normalashni tadbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, injener-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifani ikkinchisi esa, normalashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, normalar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam ko'rsasin.

Bu vazifani hal etish mehnatni normalashni ishlab chiqarish metodlarini takomillashtirishga, normativ ishlarning yanada rivojlantirilishiga bog'liqdir.

Mehnatni normalash uslublarini takomillashtirish va uni qo'llanish sohasini kengaytirish ishi mehnatni tashkil etishning muhim qoidalariga asoslanishi va uni keng joriy etilishiga yordam berishi lozim.

Mehnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va uni tadbiq qilish sohasini kengaytirish katta ahamiyatga egadir, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba statistik normalar salmog'i katta bo'lib, bu normalar chuqur tahlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki ishlovchilar soni va tizimini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joy-joyiga qo'yish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning eng muvofiq formalarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan normalashga bog'liqdir.

Mehnat sarfining har jihatdan asoslangan normalaridan foydalanish korxonada ish kuchlarini to'g'ri joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq bir qancha masalani hal etishda katta ahamiyat kasb etadi. Bunday masalalar jumlasiga, masalan quyidagilar kiradi:

1) ish haqini e'tiborga olib xodimlarni individual tartibda ish joylariga qo'yish va ish uchastkalarini belgilash. Bunda har bir ishchi butun ish kunida ish bilan ta'min etiladi;

2) kasblar o'rindoshligi masalasi. Buni hal etish uchun dastlab o'rindosh qilinadigan ishlar mehnat sarfining asosli normalaridan foydalanish, ish kuchining har xil paytlarida xodimlarning asosiy ish bilan band bo'lish darjasini o'rganish asosida belgilab chiqish talab etiladi;

3) ko'p stanokda ishlash masalasi. Buni hal etish uchun mehnat operatsiya larini bajarishda qo'l va mashina bilan qilinadigan ishlar sarf bo'ladigan vaqt nisbatlarini ham, ish kuni davomida ishchining ish bilan band bo'lish uskunalarning esa ishlab turish darajasini ham xronometrik va ish kunini boshdan-oyoq tinmay kuzatib borish yo'li bilan sinchiklab o'rganish talab qilinadi;

4) ishlab chiqarish brigadalarini tuzish masalasi. Buning uchun dastlab brigada yuklanadigan ishning miqdor va sifat tizimi o'rganiladi, kasb va malaka jihatidan qancha ishchi talab qilinishi belgilanadi, so'ngra brigada a'zolariga ishning to'g'ri taqsim qilinganligi, ish kuni davomida uskunalaridan to'la va to'g'ri

foydalanishi tekshiriladi. Bu masalalarning hammasi mehnat sarfining asosli normalari hamda ish kunini boshdan-oyoq kuzatib borish va xronometraj metodi yordamida muvafaqqiyatli hal etilishi mumkin.

Yuqoridagi ta'kidlanganlardan kelib chiqib, mehnatni normalash mehnatni tashkil etishga jiddiy ta'sir ko'rsatadi, degan xulosa chiqarish mumkin.

3.2. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va rezervlari

Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari – bu texnika, texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligi ichidan mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir. Rezervlar (zahiralar) mehnat unumdorligini oshirish omillari bilan chambarchas bog'liqdir. Agar biror omilni imkoniyat sifatida olib qaraydigan bo'lsak, u holda bu omil bilan bog'liq bo'lgan rezervdan foydalanish imkonining voqyelikka jarayoni hisoblanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish rezervlarining bir necha tasniflari mavjud bo'lib, ularning hammasi ikkita katta guruhga bo'linadi: jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash rezervlari, asosiy va aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish rezervlari. Birinchi guruhga mehnatni, mehnat sharoitlarini tashkil etish, ishlovchilarning ishlash qobiliyatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo'yish, uzluksiz ishlash uchun tashkiliy shart-marotlar yaratib berish, shuningdek xodimlarning mehnat natijalaridan yuqori moddiy va ma'naviy manfaatdorligini oshirishni ta'minlash bilan bog'liq masalalar kiritiladi. Ikkinchi guruh asosiy ishlab chiqarish fondlari (mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar) quvvat va vaqt jihatidan yaxshiroq foydalanish rezervlarini shuningdek xom ashyo, materiallar, butlovchi bumlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejimli va to'liq foydalanishni o'z ichiga oladi.

Rezervlar foydalanish imkoniyatlari belgilari bo'yicha zahira rezervlariga va nobud bo'lish (bekorga sarflash) rezervlarig bo'linadi. Masalan, asbob-uskunalaridan quvvati va ish smenasi bo'yicha to'liq foydalanmaslik, o'rganilgan, lekin hali joriy etilmagan mehnat usullari – zahira rezervlaridir. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi, yaroqsiz mahsulot ishlab chiqarilishi, yoqil'ini ortiqcha sarflash nobud bo'lish rezervlariga kiradi.

Rezervlar tushunchasiga ishlab chiqarishda ish vaqtining bekor sarf qilinishiga ham kiradi – bular smena ichida va kun mobaynida bekor turishlar, ishga kechikib klish va rejada ko'zda tutilmagan ishga kelmay qolishlarning barchasidir; mehnatning ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan holda sarflanishi – mehnat qurollari va mehnat ashyolaridan oqilona foydalanmaslik hamda belgilangan texnologiya jarayonlarining buzulishi oqibatida mehnatning rezervdagidan tashqari ortiqcha sarflanishidir.

Rezervlar foydalanish vaqtiga qarab joriy va istiqbol rezervlariga bo'linadi. Joriy rezervlar texnologiya jarayoni muhim darajada o'zgartirilmay va qo'shimcha kapital mablag'lar sarflanmay amalga oshiriladi, iktisqbol rezervlari ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o'rnatilishi, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Rezervlar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab xalq xo'jalik, tarmoq va ichki ishlab chiqarish rezervlariga bo'linadi. Xalq xo'jalik rezervlariga avval boy tabiiy resurslar, ulardan har tomonlama foydalanish va shu kabilar kiradi. Tarmoq rezervlariga shunday rezervlar kiradiki. ulardan foydalanish umuman tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshiradi (korxonalarning ixtisoslashtirishi, ishlab chiqarishning bir joyga to'planishi va kombinasiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo). Ichki ishlab chiqarish rezervlari mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyatga egadir, chunki pirovard natijada ularning hammasi aniqlanadi va bevosita korxonalarda amalga oshiriladi. Ular joriy va istiqbol rezervlaridan tashqari, ikki guruhga bo'linadi: mahsulotning sermehnatlik darajasini pasaytirish rezervlari va jami ish vaqtdan yaxshiroq foydalanish rezervlari.

Ma'lumki, mehnat unumdorligi darajasi ish vaqti birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori bilan aniqlanadi. Lekin boshlang'ich hajmlar vaqtda ifodalansa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondining mahsulot sermehnatlik darajasiga nisbati sifatida hisoblab chiqariladi:

$$M_u = F_{iv}/M_s \quad (3.1)$$

Buning ma'nosi shuki, mehnat ishlab chiqarish normasi uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqti fondini ko'paytirish hisobiga ortsa; u holda bu unumdorlikning oshirishning ekstiptiv yo'li deb hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlik darajasini qisqartirilishi bilan ta'minlansa, bu intensiv yo'l hisoblanadi, chunki mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan xarajatlarning kamayishi yangi texnikani joriy etish texnologiyani va ishlab chiqarishni takomillashtirish hisobiga, ishlab chiqarish jarayonlarini jadallashtirish tufayli sodir bo'ladi.

Korxonadagi jami ish vaqti fondi quyidagilarga sarflanadi: qisman beovsita mahsulot ishlab chiqarishga (bunda ishlab chiqarishdagi asosiy ishchilar band bo'ladi), qisman yordamchi ishchilar tarkibining asosiy ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish va ta'min etishga, undan tashqari mutaxassislar va rahbarlarning ishlab chiqarish jarayonini tashkil etilishiga va boshqarilishiga. Shu narsa aniqki sanoat – ishlab chiqarish xodimlari orasida asosiy ishchilar salmog'i qanchalik yuqori bo'lsa, boshqa teng shartlarda shunchalik ko'proq mahsulot ishlab chiqariladi, umumiy mehnat unumdorligi ham shu qadar yuqori bo'ladi. Shunday qilib, jami ish vaqtdan foydalanishni yaxshilashga ikki yo'l: ish vaqtining bekor sarf bo'lishini tugatish va kadrlar tarkibini yaxshilash bilan, ya'ni ishlovchilarning umumiy sonida asosiy ishchilar salmog'ini oshirish bilan oshiriladi.

Mavjud rezervlarni aniqlash ayrim ishlab chiqarish uchastkalarida joriy va oldingi davrlardagi ish turlari bo'yicha yoki mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi. Tahlil qilishning asosiy usuli tahlil qilinadigan ko'rsatkichlarni rejalashtirilgan ko'rsatkichlar bilan taqqoslashdir. Bunda rejalashtirilgan topshiriklarni asaolanganligi tekshirilishi lozim, chunki rejalashtirilgan davrdagi ishlab chiqarishning barcha xususiyatlari,

shart-sharoitlari, rezervlari to'la hisobga olinmagan bo'lishi mumkin. Shuningdek yil davomida rejaga kiritiladigan turli aniqliklarni ham hisobga olish zarur.

Mahsulotning g'oyat muhim turlari yoki asosiy ish turlarining sermehnatlik darajasini tahliliga jiddiy e'tibor berish zarur. Mahsulotning sermehnatlik darajasi rejada mo'ljallangan mahsulotni tayyorlash uchun zarur bo'lgan yoki uni ishlab chiqarish uchun haqiqatda sarflangan mehnat miqdori bilan belgilanadi. U mahsulotning har bir turini tayyorlash bo'yicha barcha operatsiya larga sarflangan mehnat xarajatlarini birga qo'shish yo'li bilan hisobalanadi, keyin esa ishlab chiqarish programmasining barcha mahsulotlari bo'yicha sermehnatlik ish norma-soatlarda (norma-kunlarida) yoki haqiqatda sarflangan soatda (me'yoriy) hisoblanadi. Ular o'rtasidagi farq normalarining bajarilishi darajasi bilan aniqlanadi.

Mahsulotning sermehnatlik darajasi turli miqdoriy ko'rsatkichlarda ifodalanishi mumkin. Bunda biror turdagi mahsulot ishlab chiqarishda qanday toifadagi xodimlar mehnati hisobga olinsa, bu texnologik sermehnatlik darajasi bo'ladi; asosiy va yordamchi sehlardagi ishlab chiqarishga xizmat qiladigan va ta'minlanadigan ishchilarning mehnat xarajatlari xizmat ko'rsatishdagi sermehnatlik darajasini tashkil etadi; hamma ishchilar ta'minlovchi, xizmat ko'rsatuvchi va asosiy ishchilarning mehnat sarflari – ishlab chiqarishning sermehnatlik darajasini bildiradi, mutaxassislar, texnik ijrochidar va boshqa xodimlar sarflangan mehnati boshqaruvning sermehnatlik darajasini, butun uch elementning hammasi esa to'liq sermehnatlik darajasini tashkil etadi.

$$S_{tul} = S_{ich} + S_{boshq} = S_{tex} + S_{xiz} + S_{boshq} \quad (3.2)$$

Xizmat ko'rsatishdagi sermehnatlik darajasi xizmat ko'rsatish bo'yicha taqsimlanadi va buyumlar bo'yicha foizlar hisobida qo'yib chiqiladi, bu foizlar mazkur buyumni tayyorlashda ko'rsatilgan xizmatlarning har bir funksiyasi salmog'iga mos keladi. Buyumlar bo'yicha ishlab chiqarishni boshqarish

sohasidagi mehnat sarflari ishlab chiqarishning sermehnatlik darajasiga proporsionaldir¹².

Sermehnatlik darajasining qisqarishi, avvalo yangi, yuqori, unumli asbob-uskunalar va ilg'or texnologiya jarayonlarini joriy etish bilan ta'min etiladi. Shu bilan birga mavjud asbob-uskunalarini yangilash va qo'l ishlarini kichik mexanizasiyaga yuklash moslamalarini takomillashtirish va shu kabilar hisobiga tadbiriq etilayotgan texnologiyani tubdan qayta qurmasdan turib ishlab chiqarishni ixchamlashtirish ham katta ahamiyat kasb etadi.

Sermehnatlik darajasini qisqartirishda mehnat unumdorligini oshirish rezervlari hajmini ishchilarning har bir guruhi bo'yicha yoki ish kuchini tejash bo'yicha bevosita foizlarda aniqlash mumkin.

Mehnat unumdorligini oshirish va mahsulotning sermehnatlik darajasini pasaytirish ko'rsatkichlari o'zaro teskari hajmlar sifatida bog'langan. Ular o'rtasidagi nisbat quyidagi formulalar bo'yicha aniqlanadi:

$$A = (100xb)/(100-b) \quad \text{va} \quad V = (100xa)/100-a$$

bu erda:

A – sermehnatlik darajasi b %ga qisqarganda mehnat unumdorligining o'sish foizi;

V – mehnat unumdorligi a %ga o'sganda sermehnatlik darajasining qisqarish foizi.

Tejashni hisoblash uchun sermehnatlik jarajasini pasaytiruvchi tadbir joriy etilishidan oldingi va tadbir joriy etilgandan keyingi u yoki bu mahsulotni tayyorlash, yoki biron-bir ish turini bajarishga sarflangan mehnat xarajatlari taqqoslab ko'riladi.

Sermehnatlik darajasini norma-soatlarda o'lchaganda ish kuchidagi tejash (T_k) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

¹² Texnologik, ishlab chiqarish va tyliq sermehnatlik darajasini aniqlash mehnat Ilmiy tadqiqot instituti tomonidan ishlab chiqilgan «Sanoat mahsulotlari sermehnatlik darajasini aniqlash uslubiyot»da bayon etilgan.

$$T_k = (T_n / (F_{i.v} \times K)) \times M, \quad (3.3)$$

Bu erda: T_k – operatsiya ga sarflangan mehnatni tejash norma-soat hisobida.

$F_{i.v}$ – ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K – mazkur operatsiya da normalarni bajarishning rejadagi koeffitsiyenti;

M – yil oxirigacha amalga oshirilgan operatsiya lar (buyumlar) soni.

Ishlarning sermehnatlik darajasini kishi-soatda o'lchashda biron-bir tadbir natijasida mehnatni tejashni quyidagi formulalar bo'yicha hisoblash mumkin:

$$T_k = (X_6 \times X_r) \times M \times V, \quad (3.4)$$

bu yerda: X_6 va X_r – bazis va rejalashtirilgan davrda tekshiriladigan ish hajmiga vaqt xarajatlari;

M – yil mobaynidagi ish hajmi (buyumlar, operatsiya lar soni);

V – rejalashtirilgan yilda yangi asbob-uskuna, yangi texnologiyaning amal qilish vaqti.

Agar ishlov beriladigan mahsulot (ishlar hajmi) miqdori o'rniga yangi asbob-uskunalarda yoki takomillashgan texnologiya jarayonida va eskisiga nisbatan yangi asbob-uskunalar unumdorligini oshirishda ishlayotgan odimlar soni ma'lum bo'lsa, u holda sermehnatlik darajasining pasayishi yoki ish kuchini tejashni va mehnat unumdorligining o'sishdagi teskari kattalik sifatida aniqlash mumkin. Masalan, agarda mehnat unumdorligi n % bo'lsa, unumdorlik indeksi $100+n$, sermehnatlik darajasi indeksi quyidagicha bo'ladi:

$$100/(100+n)$$

tejash esa $1 - 100/(100+n)$ (%) ga teng bo'ladi.

Bunday holda ish kuchini tejashni quyidagi formula bo'yicha hisoblash mumkin.

$$T_k = (1 - 100/(100+n)) \times I_s \times V \quad (3.5)$$

bu erda I_s – mazkur asbob-uskunada yoki texnologiyada band bo'lgan ishchilar soni;

n – xizmat ko'rsatish normasi;

V – yangi asbob-uskunalarining ishlash vaqti (rejalashtirilgan yilning bir qismi).

Bazis va rejalashtirilgan davrlarda mahsulot hajmi va ishlab chiqarish normasi haqida mutlaq ma'lumotlar mavjud bo'lgan taqdirda ish kuchini tejashni quyidagi formula bo'yicha aniqlash mumkin

$$T_k = (M_2/N_2) - (M_2/N_1) \quad (3.6)$$

bu yerda: **M₂** – rejalashtirilgan davrdagi ish hajmi yoki massasi;

N₁ va **N₂** – bazis va rejalashtirilgan davrlarda bitta ishchiga mo'ljallangan mahsulot ishlab chiqarish normasi.

Ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish natijasida mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi tadbirlar samaradorligini hisoblab chiqariladi. Bir qator xollarda (mehnat qurollarining takomillashtirishdagi qo'l jarayonlarida, mehantani mexanizasiyalash va shu kabilar) ish kuchini tejami mazkur ish turlarini mexanizasiyalashga qadar va undan keyingi ishchilar sonini bevosita taqqoslash bilan aniqlanadi. Bunday sharoitda sermehnatlik darajasini kamaytirish yoki ish kuchini tejash quyidagi formula bilan hisoblab chiqiladi.

$$T_k = (1 - (I_{s(r)} / I_{s(baz)})) \times 100 (\%) \quad (3.7)$$

$$\text{yoki } T_k = I_{s(baz)} / I_{s(r)} \text{ (mutlaq raqamlarda)}$$

Tadbirlarni joriy etish muddati va oshgan tejamni hisoblab olish yoki bu adbirlar amal qilgan muddatga mehnat unumdorligining o'rganligini aniqlashtirish bo'yicha bunday hisoblashda tuzatish kiritish.

Agar avtomatlashtirish natijasida hizmat ko'rsmatish zonasi kengaysa, uholda mehnat unumdorligi bu kengyishga to'g'ri proporsional ravishda ortadi, ish kuchi tejami csa qo'uyidagicha teng bo'ladi:

$$T_k = (1 - (S_{o(baz)} / S_{o(r)})) \times I_s \times V \quad (3.8)$$

bu yerda: **S_{o(baz)}** va **S_{o(r)}** – bazaviy va rejalashtirilgan davrlarda xizmat ko'rsatilgan obyektlar,

I_s – ishchilar soni,

Mashina – qo'l ishlarida kichik mexanizasiyani va hokazolarni joriy etganda qo'lda ish bajarish vaqtni qisqaradi va buning hisobiga mashinada ish bajarish vaqti ko'payadi. Mahsulot ishlab chiqarish xajmi o'sadi va uning sermehnatlik darajasi pasayadi.

Ishlab chiqarish hajmi ortganda sanoat ishlab chiqarishi xodimlarning ayrim toifalari (xizmat ko'rsatuvchi ishchilar xizmatchilar va ba'zi birxodimlar) soni ishlab chiqarish hajmiga nisbatan kamroq darajada ortadi. Shu munosabat bilan ishchi kuchining tejashi sodir bo'ladi va butun korxona xodimlariga hisoblaganda mehnat unumdorligining oshishi ro'y beradi:

$$T_k = ((I_{s(baz)} \times \%M)/100) - ((I_{s(baz)} \times \%I_s)/100) \quad (3.10)$$

bu yerda: $I_{s(baz)}$ – bazis davrida u yoki bu xodimlar toifasining soni

$\%M$ – ishlab chiqarish hajmining o'sish foizi;

$\%S$ – xodimlarning ana shu guruh sonini o'sish foizi.

Sanoat ishlab chiqarish xodimlarining har bir toifasi bo'yicha ana shunday hisob qilinadi. Mehnat unumdorligini o'sishi bunday holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi.

$$M_u = (T_k / I_{s(baz)}) \times d \quad (3.11)$$

bu yerda: $I_{s(baz)}$ – bazis davridagi ishchilar soni;

d – umumiy xodimlar sonida xizmat ko'rsatuvchi ishchilar salmog'i.

Ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sish rezervlari bu, avvalo vaqtning bekor sarf bo'lishiga barham berish bilan bog'liqdir. Haqiqatdan ular sermehnatlik darajasining pasayishi rezervlaridan keskin farq qiladi, hamda faqat mehnat va ishlab chiqarishni yaxshi taslikil etilmaganda mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish etarli darajada tashkil etilmagan va shu kabi holatlarda sodir bo'ladi. Bu rezervlar ko'rsatib o'tilgan kamchiliklar barham topgach tugaydi. Holbuki sermehnatlik darajasini kamaytirish rezervlari sifatida amalda cheksiz hisoblanadi Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi

hisobiga mehnat unumdorligining o'sish rezervlarini aniqlash maqsadida ish vaqtining haqiqiy balansini sinchiklab tahlil qilish uni rejalashtirilgan ish vaqti bilan taqqoslash ish kunini sur'atga tushirish va bu ishni mustaqil ravishda amalga oshirish yordamida ish vaqtining bekor sarf etilishini aniqlash ularning sabablarini belgilash va ularni kamaytirish yoki to'liq barham toptirish tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

Statistik hisobotlarda jami ish vaqti fondidan foydalanish to'g'risida ma'lumotlar mavjud. Biroq bu fondan foydalanishni tahlil qilish va mehnat unumdorligining o'sish rezervlarini aniqlash uchun mazkur ma'lumotlar kifoya qilmaydi. Buning uchun o'rta hisobda bitta ishchiga to'g'ri keladigan haqiqiy rejalashtirilgan ish vaqti balanslarini qiyoslab ko'rish kerak. Bunday qiyoslash asosida ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish imkoniyatlari qandayligini balansning moddalari bo'yicha haqiqiy foydalanishdan chetga chiqishlar mavjudligini, ularni keltirib chiqaradigan asboblarni batafsil chuqur o'rganish yo'llarini belgilash mumkin bo'ladi. Ish vaqtining eng ko'p bekor sarf bo'lishi kasallik tufayli ishga kelmay qolish tufayli yuz beradi. Kasalliklar sababini aniqlash va ularni qisqartirish tadbirini ishlab chiqish uchun bu kasalliklar hajmini va asosiy turlar bo'yicha shamollash kasalliklari, surunkali kasalliklar ishlab chiqishdagi shikastlanishlar va hokazolar bo'yicha tarqashini bilib olish zarur. Kasallik tufayli ishga kelmay qolishning qisqarishida ish vaqti fondining ko'payishi mehnat unumdorligining to'g'ri proporsional ravishda ortishini va ish kuchining tegishli ravishda tejalishini ta'minlaydi. Ma'muriyat ruxsati bilan ishga kelmay qolishlarni o'rganishda ularning haqiqiy miqdori va sabablari, shuningdek ruxsat berilishining asosli ekanligi va rasmiylashtirilish tarkibiy aniqlab olinadi. Ishga kech qolish va mehnat intizomining boshqacha yo'llar bilan buzilishiga doir nuqsonlarni tahlil qilishda ham ana shu yo'llar qo'llaniladi.

Ish vaqtidan foydalanishni tahlil ishchilarning soatlik, kundalik va yillik ishlab chiqarish normalarining o'sib borishini qiyoslash zarur. Agar kundalik ishlab chiqarish normasi ko'rsatkichi soatlik ishlab chiqarish normasi ko'rsatkichidan kamroq bo'lsa, bu ish vaqti smena ichida bekor sarf bo'layotganini

ko'rsatkichidir. Yillik ishlab chiqarish normasi ko'rsatkichi kundalik ishlab chiqarish normasi ko'rsatkichidan ortib ketgani esa yil mobaynida ishga chiqilgan kunlar soni ortganligi yoki aksincha kamayganidan dalolat beradi. Ishchilarning soatlik, kundalik va yillik ishlab chiqarish normalarining ortib borishi hisobot davrida ish vaqtidan foydalanishdagi o'zgarishlar haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Biroq, bu usul bilan bazis davriga nisbatan ish vaqtidan foydalanish yaxshilanganini yoki yomonlangani to'g'risida faqat nisbiy ma'ulmotlarga olish mumkin. Ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sishi, rezervlarini aniqlash uchun esa ish vaqti bekor sarf etilganiga doir mutlaq miqdorlarni bilish zarur bo'ladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

O'tkazilgan tadqiqotlar bo'yicha quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir. Mehnat resurslari malmakat aholisining o'z ruhiy-fizilogik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir. Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi.

2. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi. Bular mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni; ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni; uchinchidan, mehnat resurslari va aholining o'zgarishidagi tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ifodalaydi.

Mehnat resurslaridan foydalanish iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalish tushuniladi: birinchidan mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan ularning mehnatidan xalq xo'jaligi va iqtisodiyotda foydalanish samaradorligidir. Bunda mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan va ishlamaydigan qismlari tushuniladi.

3. Mehnat resurslari balansi – mehnat resurslari mavjudligini va ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiyot faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishi tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimi bo'lib, ikki – resurs va taqsimot qismdan iborat. Birinchi qism mehnat resurslarining mavjudligini ularning shakllanish manbalarini tavsiflaydi.

Ikkinchi qismi – mehnat resurslarining iqtisodiy faol, ya'ni ish bilan ta'minlanganlar hamda ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan ta'minlanmagan aholini va jumladan, iqtisodiy faoliyatni amalga oshirayotganlar toifasiga kirmaydigan shaxslarni o'z ichiga olgan iqtisodiy faol bo'lmagan aholini tavsiflaydi.

4. Korxonalarda mehnat resurslaridan samarali foydalanishni ifodalovchi ko'rsatkichlaridan biri mehnat unumdorligi ko'rsatkichidir.

Mehnati unumdorligi – xodimlarning mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbati, ya'ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi. Jamiyatning rivojlanish va uning barcha a'zolari farovonligi darajasi mehnat unumdorligi darajasi va uning o'sishiga bog'liqdir. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi ishlab chiqarish usulini ham, hatto ijtimoiy siyosiy tuzumni o'zini ham belgilab beradi.

5. Korxonalarning kerakli mehnat resurslari bilan etarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan, barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarning mehnat resurslari bilan ta'min etilganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonada mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligiga baho berishda personalning rentabelligi ko'rsatkichi (foydaning sanoat – ishlab chiqarish personali o'rtacha yillik soniga nisbati katta ahamiyatga egadir. Foyda mahsulotni sotish rentabelligiga, kapitalning aylanish koeffitsiyentiga va harakatdagi kapitalning summasiga bog'liq bo'lganligi sababli mazkur ko'rsatkichning omilli modelini ishlab chiqdik.

6. Mehnat unumdorligini tahlil qilish jarayonida uning o'zgarishiga ta'sir etuvchi omillarning ta'sir darajalarini va shart-sharoitlarini aniqlash muhim

ahamiyatga ega. Mehnat unumdorligi – rivojlanib boruvchi ko'rsatkichdir. U ko'pgina sabablar va omillar ta'sirida doimiy ravishda o'zgarib turadi.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tahlil qilish jarayonida jonli va jonsiz mehnat ko'rsatkichini tarkibini tahlil qilish lozim. Bunda jonli mehnat hissasini pasayib borishi ijobiy baholanishi kerak. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichi tovar mahsulotining umumiy miqdori, uning tarkibi, ishlab chiqarish vositalari, mehnat predmetlari kabilar bilan bog'liq bo'lib, tahlil jarayonida bu ko'rsatkichlar ham kompleks tarzda tahlil qilinishi kerak. Korxonalarda mehnat unumdorligini tahlil qilish uni oshirish bo'yicha kerakli chor-tadbirlarni qo'llash maqsad qilib qo'yiladi. Korxonada mehnat unumdorligi ko'rsatkichi o'rtacha ish haqiga nisbatan doimo yuqori sur'atlarda o'sib borishi zarur.

7. Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligiga erishishdir. Bu asosan mehnatni ilmiy asosda tashkil etish asosida mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilari o'rtasida to'g'ri taqsimlanishiga, ya'ni ularning malakasiga, tajribaliligiga va zukkoligiga yarasha ish bilan bab-barvar ta'min etilishiga bog'liqdir. Bu esa, mehnatni korxonada to'g'ri tashkil etish asosida amalga oshiriladi.

8. Mehnat unumdorligi oshishi rezervlari – mehnat sarflarini tejashning (mehnat sig'imini kamaytirish va ish unumini ko'paytirishning foydadanilmagan imkoniyatlaridir.

Rezervlar fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ishlatiladi va yana yuzaga keladi. Miqdoran rezervlarni muayyan vaqt oralig'idagi mehnat unumdorligining erishilgan darajasi va imkoni bo'lgan eng yuqori darajasi o'rtasidagi farq deb ta'riflash mumkin.

Rezervlardan foydalanish darajasi mehnat unumdorligi darajasiga ta'sir etadi. Rezervlar har bir turini muayyan omilga nisbatan olib qarash mumkin, rezervlarning jamini esa omillar tasnifiga binoan tasniflash maqsadga muvofiq

bo'ladi. Bu esa, tahlil qilishda har bir omil bo'yicha isrofgarchiliklar hamda unumsiz mehnat sarflarining asosiy sabablarini aniqlash va ularni bartaraf etish yo'llari imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Rasmiy materiallar

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2016 y.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.–T.: “Iqtisodiyot huquq dunyosi”, 2018 y.
3. O'zbekiston Respublikasining “Ta’lim to’g’risida” Qonuni. –T.: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 1997 y., 9-son
4. O'zbekiston Respublikasining “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” –T.: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 1997 y., 9-son
5. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida” gi Qonuni (Yangi tahrir). T.: Adolat. 1998. 15 b.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari va Qarorlari

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi “O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida”gi, PF-4947-sonli Farmoni.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 13 martdagi «Pensiyalar va nafaqalar to'lash mexanizmini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-2826-sonli qarori.
8. O'zbekiston Respublikasi birinchi Prezidentining 2015 yil 12 iyundagi “Oliy ta'lim muassasalarining rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida” gi PF-4732-son Farmoni.
9. O'zbekiston Respublikasi birinchi Prezidentining 2008 yil 21iyuldagi “Oliy ta'lim muassasalari xodimlari mehnatiga haq to'lash tizimini takomillashtirish va uni moddiy rag'batlantirishni ko'chaytirish to'g'risida”gi PF-4014-sonli qarori Farmoni. //www.lex.uz.
10. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 29 dekabrda

“O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademiklari faoliyatini yanada takomillashtirish va rag‘batlantirish chora tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-4907-son Farmoni.

11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 16 fevraldagi “Oliy o‘quv yurtidan keyingi ta‘lim tizimini yanada takomillashtirish to‘g‘risidagi”gi PF-4958-son Farmoni.

III. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Qarorlari va O‘zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy-me‘yoriy hujjatlari

12. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015 yil 20 avgustdagi “Oliy ta‘lim muassasalarining rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 242-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Oliy ta‘lim muassasalarining rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish kurslari to‘g‘risida”gi Nizom.

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 26 sentyabrdagi “Oliy ta‘lim muassasalari pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 278-sonli qarori.

14. Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi Hay‘at yig‘ilishining 2013 yil 9 dekabrdagi “Oliy ta‘lim muassasalarida o‘quv jarayoni va o‘quv-uslubiy faoliyatni modernizatsiyalash hamda innovasion ta‘lim texnologiyalarini joriy etilishini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi 8/4 sonli qarori.

15. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi faoliyatini takomillashtirish to‘g‘risida” 2004 yil 20 iyuldagi 341-sonli qarori.

IV. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining ma‘ruzalari

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Ilm –fan

yutuqlari-taraqqiyotning muhim omili. 2016 yil 30-dekabrda Fanlar akademiyasi akademiklari, ziyolilar va olimlar bilan uchrashuvidan // Xalq so'zi, 2016 yil 31 dekabr.

2.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev “Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak”// Mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma’ruzasi // Xalq so’zi, 2017 yil 16 yanvar.

3.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 19 sentyabr kuni BMT Bosh Assambleyasining 72 sessiyasida so’zlagan nutqi. Xalq so’zi \ 20.09.2017 yil.

V.O'zbekiston Respublikasining Prezidenti asarlari

1. Karimov I.A. « Yuksak ma’naviyat –yengilmas kuch» .T: Ma’naviyat, 2008.- 176 b.

2. Karimov I.A “Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi” -T.: O'zbekiston, 2010.-56 b.

3. Karimov. I.A. O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida.-T.: “O'zbekiston”, 2012. -338 b

4.Karimov I.A. Ona yurtimiz baxtu iqboli va buyuk kelajak yo'lida xizmat qilish – eng oliy saodatdir. –T.: O'zbekiston, 2015, 304 b.

5.Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. T.: “O'zbekiston”, 2016, 56 b.

6.Mirziyoyev Sh.M. “Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak” T.: “O'zbekiston”, 2017, 104 b.

7.Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustivorligi va inson manfaatlarini ta'minlash yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. T.: O'zbekiston, 2017, 48 b.

VI. Asosiy adabiyotlar

3. Abdurahmonov Q.X. “Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi”. Darslik.-T.: “Fan va texnologiya”, 2012. 152 –b.
4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari” Darslik. –T.:TDIU, 2011. – 692 b.
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O’quv qo’llanma. – T. 2011. -384 b.
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo’minov Sh.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M.. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi.(O’quv qo’llanma). - T. TDIU, 2014.- 336 b.
7. Dubrovin I.A., Kamenskiy A.S. “Ekonomika truda”. Uchebnik. Moskva, 2012.- 232s
8. Xasanova M.B., Golishnikov O.N., Ishmuxamedov R.Dj. – Metodicheskiye rekomendatsii po organizatsii partiyno-politicheskoy ucheby i politprosveshcheniya na vsekh urovnyax. – T. NIMFGO, 2012, 48 s.
9. Ishmuhamedov R.J., Sh.K.Rayimov. Innovasion texnologiyalar yordamida ta’lim samaradorligini oshirish yo’llari. // Uslubiy tavsiyalar: O’zbekiston Respublikasi mudofaa vazirligi Uslubiy markazi.-2013, 53 b.
10. Ishmuhamedov R.J., M.Yuldashev. Ta’lim va tarbiyada innovasion pedagogik texnologiyalar (ta’lim tizimi xodimlari, metodistlar, o’qituvchilar. tarbiyachi va murabbiylar uchu o’quv qo’llanma)-T.:2013.-279 b
11. Ishmuhamedov R.J., M.Mirsoliyeva. O’quv jarayonida innovasion ta’lim texnologiyalari. – T.: «Fan va texnologiya», 2014, 60 b.
12. Ishmuhamedov R.J., Sh.K.Rayimov. Innovasion texnologiyalar yordamida ta’lim samaradorligini oshirish yo’llari. // Uslubiy tavsiyalar: O’zbekiston Respublikasi mudofaa vazirligi Uslubiy markazi.-2013, 53 b.
13. Ishmuhamedov R.J., M.Yuldashev. Ta’lim va tarbiyada innovasion pedagogik texnologiyalar (ta’lim tizimi xodimlari, metodistlar, o’qituvchilar. tarbiyachi va murabbiylar uchu o’quv qo’llanma)-T.:2013.-279 b
14. Ishmuhamedov R.J., M.Mirsoliyeva. O’quv jarayonida innovasion ta’lim texnologiyalari. – T.: «Fan va texnologiya», 2014, 60 b.

15. Рынок труда: Учебное пособие. Под общ. ред. д.е.н., проф. Абдуррахмонова К.Х., д.е.н., проф. Оdegova Ю.Г.-Т.: ТФ REA, 2009.- 450 с.
16. Odegov Yu.G., G.G. Rudenko G.G. "Ekonomika truda" Uchebnik. Moskva, 2011. 800s
17. Juravleva G.P. "Ekonomicheskaya teoriya". Uchebnik. Moskva 2012.- 920 s.
18. Rofe A.I. Ekonomika truda. –M. 2011.-392 s.
19. Adam, R. The Procyess of Yeducational Innovation I R. -Lnd, 1991.
20. Bassett G. Innovation in Primary Yeducation. - Lnd: 1992.
21. Beverly D. Inquiry Based Teacher Yeducation / D. Beverly, D. Shakleye,
22. CushnerII. Pedagogicheskoyeobrazovaniyedlya XXI veka. - M.: 1994.
23. Blan W.Ye. Handbook for developing Competency-Based Training Programs I W.Ye. Blank. - New-Jercyey: Prenticye Hall, 2002.
24. Chambers W.N. Creative Sciyyentist of TodayI W.N. Chambers II Sciyyencye. -L.: 1994. - Vol. 145.
25. Cowyen Ye.L. Stress Reductiom and Problem-Solving Rigidity I YeX. Cowyen II J. Consult. Psychol. - N. Y: 1992. - Vol. 16.

VII. Davriy nashrlar, statistik to'plamlar va hisobotlar

26. O'zbekiston Respublikasi yillik statistika to'plami. 2016. Statistik to'plam.- T.: O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi, 2016.- 343 b.
27. O'zbekistonda mehnat va bandlik statistikasi. 2016. Statistik to'plam.- T.: O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi, 2016.- 139 b.
28. "O'zbekistonning mehnat salohiyati: hozirgi holati va undan foydalanish istiqbollari" ilmiy-amaliy anjuman. Ma'ruzalar to'plami. — T.: TDIU, 2011.-350 b.
29. O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligi bo'yicha meyoriy – huquqiy hujjatlar to'plami. T."O'zbekiston", 2006.-250 b.
30. Mejdunarodnoye organizasiya truda. Konvensiya. Dokumenty. Materialy. Spravochnoye posobiye. M.:Delo-Servis.2007.-320 s.

31. O'zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta'minoti va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha me'yoriy hujjatlari to'plami. Toshkent, "Adolat", 2000.- 242 b.

VIII. Internet saytlari

[http: //www.gov.uz](http://www.gov.uz) – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

[http: //www.mineconomu.uz](http://www.mineconomu.uz) – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

[http: // www.yedu.uz](http://www.yedu.uz) – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

[http: //www. mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti.

[http: //www.stat.uz](http://www.stat.uz) – O'zbekiston Respublikasi Statistika bo'yicha davlat qo'mitasining sayti.

[http: //www.lex.uz](http://www.lex.uz) – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari sayti.

[http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Xalqaro mehnat tashkilotining sayti.