

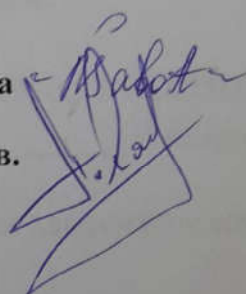
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ЖИЗЗАХ ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

МАВЗУ: Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида
“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнатни рағбатлантириш усуллари.

Рахбар: С.Бозорова

Талаба: Н.Ҳазратов.



ЖИЗЗАХ – 2018

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА

МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ЖИЗЗАХ ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ

ДИХ раиси:

Кафедра мудири:

«___» _____ 2018 йил

«___» _____ 2018 йил

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИГА ИЗОҲНОМА

МАВЗУ: Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида
“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнатни рағбатлантириш усуллари.

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ ТАРКИБИ

Тушунтириш ёзуви _____ 78 _____ бет

График қисми _____ 5 _____ варақ

Талаба:

Н.Ҳазратов

Битирув иши раҳбари:

С.Бозорова

ҚИСМЛАР БЎЙИЧА МАСЛАҲАТЧИЛАР:

1. Назарий қисм _____ С.Бозорова _____ *С.Бозорова*

2. Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси _____ *Б.Холдоров* _____

3. Иқтисодий таҳлил қисми _____ С.Бозорова _____ *С.Бозорова*

ЖИЗЗАХ-2018 йил

Жиззах политехника институти

Олий ўқув юрти

«Сервис» факультети «Менежмент» кафедраси «Транспортда менежмент»
таълим йўналиши 411-14 ТМ гурухи

“ТАСДИҚЛАЙМАН”

Кафедра мудири _____

« 16 » 06

2018 йил

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ БЎЙИЧА

ТОПШИРИК

Талаба: **Ҳазратов Нуриддин**

(Ф.И.Ш)

1. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнатни рағбатлантириш усуллари. Мавзу институт ректорининг 2017 йил “28.12” №7383 сонли буйруғи билан тасдиқланган.

2. Битирув малакавий ишини топшириш: муддати – 19 июн 2018 йил.

3. Битирув малакавий ишини бажаришга доир бошланғич маълумотлар:

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг асарлари БМИда ушбу муаммолар бўйича Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, меърий ҳужжатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамаси қарорлари ва Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси, қорхонани 2015-2017 йиллардаги бухгалтерия ҳисоботи маълумотларидан фойдаланилди.

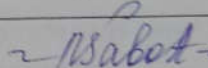
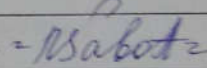
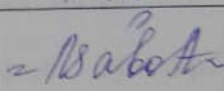
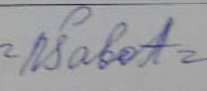
4. Ҳисоблаш-тушунтириш ёзувларининг таркиби (ишлаб чиқиладиган масалалар рўйхати):

Кириш. I-БОБ. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнатни рағбатлантириш. II-Боб. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг техник иқтисодий тавсифи. III-боб. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги меҳнат ресурслари таҳлили. Хулоса ва таклифлар. Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

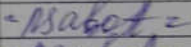
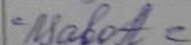
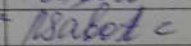
5. Чизма ишлар рўйхати (чизмалар номи аниқ кўрсатилади):

“Жиззахавтеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги асосий техник - иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг меҳнат ресурслари таҳлили. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг молиявий натижалар таҳлили. Ходимларни эҳтиёжлари турлари. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг бошқарув структураси.

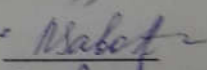
6. Битирув малакавий иши бўйича маслаҳат(лар)

№	Бўлим мавзуси	Маслаҳатчи ўқитувчи Ф.И.Ш.	Имзоси, сана	
			Топширик берилди	Топширик бажарилди
1.	Назарий қисм	С.Бозорова		
2.	Иқтисодий таҳлил қисм	С.Бозорова		
3.	Меҳнат муҳофазаси	Холдоров Б		
4.				

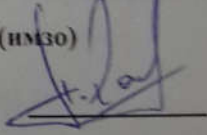
7. Битирув малакавий ишининг бажариш режаси

№ т/р	Битирув иши босқичларининг Номи	Бажариш муддати (сана)	Текширувдан ўтганлиги белгиси (имзо)
1.	Кириш	13.01 - 20.03. 2018 й	
2.	Назарий қисм	31.03. - 22.05. 2018 й	
3.	Иқтисодий таҳлил қисми	26.05 - 03.06. 2018 й	
4.	Меҳнат ва атроф муҳитни муҳофазаси қисми	23.05 - 25.05 2018 й	
5.	Хулоса ва таклифлар	04.06. - 04.06. 2018 й	
6.	Такризлар олиш	11.06. - 12.06. 2018 й	

Битирув малакавий иши раҳбари:

С.Бозорова. 
(Ф. И. Ш) (имзо)

Топшириқни бажаришга олдим:

Н.Ҳазратов 
(Ф. И. Ш) (имзо)

Топшириқ берилган сана: 20.01.2017 йил

**ИҚТИСОДИЁТНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИДА
“ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ” МЧЖДА МЕХНАТНИ
РАЎБАТЛАНТИРИШ УСУЛЛАРИ.**

Мундарижа	56ет
Кириш.....	6
I БОБ. ИҚТИСОДИЁТНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИ- ДА ХОДИМЛАРНИ РАЎБАТЛАНТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ.....	9
1.1.Корхоналар фаолиятини бошқаришда ходимлар меҳнатини раЎбатлантириш тушунчасининг моҳияти ва мазмуни.....	9
1.2.Корхоналарда меҳнат мотивациясини ошириш йўллари ва иш фаолиятини баҳолаш назарияси	18
1.3. Иқтисодиётни модернизациялаш шаритида ходимларни раЎбатлантиришнинг ижтимоий асоси.....	31
II-Боб.“ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ” МЧЖНИНГ ТЕХНИК – ИҚТИСОДИЙ ТАВСИФИ.....	38
2.1. “ Жиззахавтотеххизмат ” МЧЖнинг тарихи ва бошқаруви..	38
2.2. “ Жиззахавтотеххизмат ” МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги асосий техник - иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили.....	48
2.3 .Меҳнат ва атроф муҳитни муҳофаза қилиш.....	51
III-боб. “ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ” МЧЖДА МЕХНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ ВА РАЎБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ.	55
3.1.“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш.....	55
3.2.“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йилларда меҳнат ресурслардан самарали фойдаланиш таҳлили.....	62
3.3. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2015йилларда молиявий натижалар таҳлил	65
Хулоса ва таклифлар.....	70
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	74

КИРИШ

БМИ мавзусининг долзарблиги. Рағбатлантириш бу инсон омилини кенг демократик асосида фаоллаштириш, унинг манфаатлари йўлида ғамхўрлик қилишни бошқаришдир. Меҳнатни пировард натижасига қараб ходимларни рағбатлантириш кўндаланг туради. Бунда моддий рағбатлантириш усули қўлланиладики, натижада бу катта самара беради. Рағбатлантириш ҳар доим ҳам менежерлар учун муҳим ва эътиборли функция бўлиб келган. Ижтимоий хизмат кўрсатиш фаолиятининг муҳим томонини хилма хил рағбатлантириш омилларидан фойдаланиш ташкил этади. Бу омиллар жамоани ижтимоий ривожлантиришнинг мақсадли дастурларини ва режаларини бажариш, биргаликда куч-ғайрат сарфлаш натижаларини ошириш соҳасидаги фаол ишларга ундайди. Бунга ижтимоий ривожлантириш ишида ташаббус кўрсатиб, яхши намунаси билан ажралиб турадиган ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантириш киради. Ҳар бир корхона ва ташкилот ўз ходимларини маълум бир шаклда рағбатлантиради, яъни улар корхона ва ташкилотнинг мақсадларига эришиши учун меҳнат қилиб, сарфлаган вақтлари, куч-қувватлари, ақл идроклари ўрнини тўлдирадилар. Рағбатлантиришнинг энг кўп тарқалган ва одатдаги шакли албатта, пул билан мукофотлаш ёки иш ҳақи тўлашдир.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқида “ Ёшлар иттифоқининг фаол аъзоси бўлган, бакалаврият ва магистратура талабаларига ўртача ўзлаштириш кўрсаткичи 86 фоиз ва ундан юқори бўлган тақдирда таълим бўйича шартнома тўлови миқдорининг 35–40 фоизини ташкилот ҳисобидан тўлаш орқали моддий ёрдам кўрсатиш ҳам кўзда тутилмоқда.

Ўзбекистон ёшлар иттифоқи тизимида 3–5 йил ва ундан кўпроқ фаол ишлаб келаётган, ипотека кредити асосида уй-жой сотиб олиш истагини

билдирган ходимларнинг ҳар йили 140 нафарига 25–30 фоиз миқдоридаги бошланғич тўлов ташкилот маблағлари ҳисобидан тўланади. Шунингдек, Ёшлар иттифоқининг вилоят, шаҳар ва туман кенгашлари раисларини рағбатлантириш, ташкилотнинг фаолият самарадорлигини ошириш мақсадида «Асака» банкининг 10 йил муддатгача мўлжалланган, бошланғич тўлови 15 фоизлик имтиёзли кредитлари асосида уларга ўзимизда ишлаб чиқарилган «Матиз» ва «Дамас» автомобилларини шахсий мулк сифатида сотиб олишда қулайлик яратилади»¹

Ходимларга компенсация тўлашнинг бошқа турлари ҳам борки, булар корхона ва ишлаб чиқарган маҳсулот билан мукофотлаш, каттароқ маош тўланадиган ишга ўтказиш, шунингдек хайрия ташкилотлари аъзоларининг турли фаолиятларда иштирок этишдан олган маънавий қониқиш ҳосил қилишлари ва бошқалар. Шундай қилиб, ташкилотни муваффақиятли ривожланиши учун кадрларни танлаш, ўқитиш, баҳо бериш ва рағбатлантириш, бошқариш, яъни мазкур жараёнларни ташкил этишнинг алоҳида усуллари, тадбирларини ишлаб чиқиши, фойдаланиши ва уларни такомиллаштириш зарур.

БМИ нинг объекти. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ БМИнинг объекти ҳисобланади. **БМИ нинг предмети.** Бозор иқтисодиёти шароитида «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖда ходимларни рағбатлантириш билан боғлиқ жараёнлар БМИнинг предметиدير.

БМИнинг мақсади. Ходимларни бошқариш жараёнида мавжуд муаммоларни аниқлаш ва рағбатлантириш орқали ходимлар меҳнат фаолияти

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқи. 1 июл. 2017 г. www.gazeta.uz

самарадорлигини оширишга қаратилган таклифлар ва тавсияларни ишлаб чиқиш.

БМИ нинг вазифалари. Қўйилган мақсадга эришиш учун қуйидаги вазифалар белгилаб олинди:

- Меҳнат фаолиятини рағбатлантиришнинг замонавий услубларини тадқиқ этиш;
- Корхоналарда замонавий рағбатлантириш услубларини жорий этиш заруратини асослаб бериш;
- «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖда рағбатлантириш тизимини ходимларга бўлган таъсирини таҳлил қилиш;
- «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖда ходимларни танлаш ва рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

Мавзунинг назарий - амалий аҳамияти. Ходимларни бошқариш меҳнат фаолиятини рағбатлантириш муаммоларига қаратилган бир қатор назарий-амалий изланишлар хориждаги ва республикаимиз олимлари томонидан ўрганилган. Қ.Х.Абдурахмонов, Ё.Абдуллаев, Р.Я.Досумов, М.А.Турсунхўжаев, Н.М.Махсудов, Д.Н.Рахимова, Н.Ходжаев ва бошқа бир қатор иқтисодчи олимлар томонидан тадқиқ қилинган.

БМИ таркибининг қисқача тавсифи. Битирув малакавий ишининг тузилиши: кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. БМИ матни 78 бетни ташкил этиб, унда 4 та жадвал, 4 та расм, 6 та диаграмма келтирилган.

I БОБ. ИҚТИСОДИЁТНИ МОБЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИДА ХОДИМЛАРНИ РАЎБАТЛАНТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. § Корхоналар фаолиятини бошқаришда ходимлар меҳнатини раўбатлантириш тушунчасининг моҳияти ва мазмуни

Мотив (сабаб - франсузча мотив - ундаш маъносини билдиради) - шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишига ундашдир.

Мотивация (сабабни асослаш) - реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш, асослаб бериш учун сабаблар (мулоҳазалар) танлашга қаратилган оғзаки хатти-ҳаракатдир. Меҳнат мотивациясининг ички ундовчи кучларини шакллантириш – меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳиятидир. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт шaroитларини айтиш мумкин. Улар сабабнинг мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устивор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва иқтисодий муҳит омиллари (раўбатлар) ёхуд барқарор эҳтиёжлар ва қизиқишлар майдонга чиқади. Иқтисодчи олимлар жаҳон мамлакатларида персонал меҳнат мотивацияси тизимини ташкил этишда учта моделни фарқлайдилар².

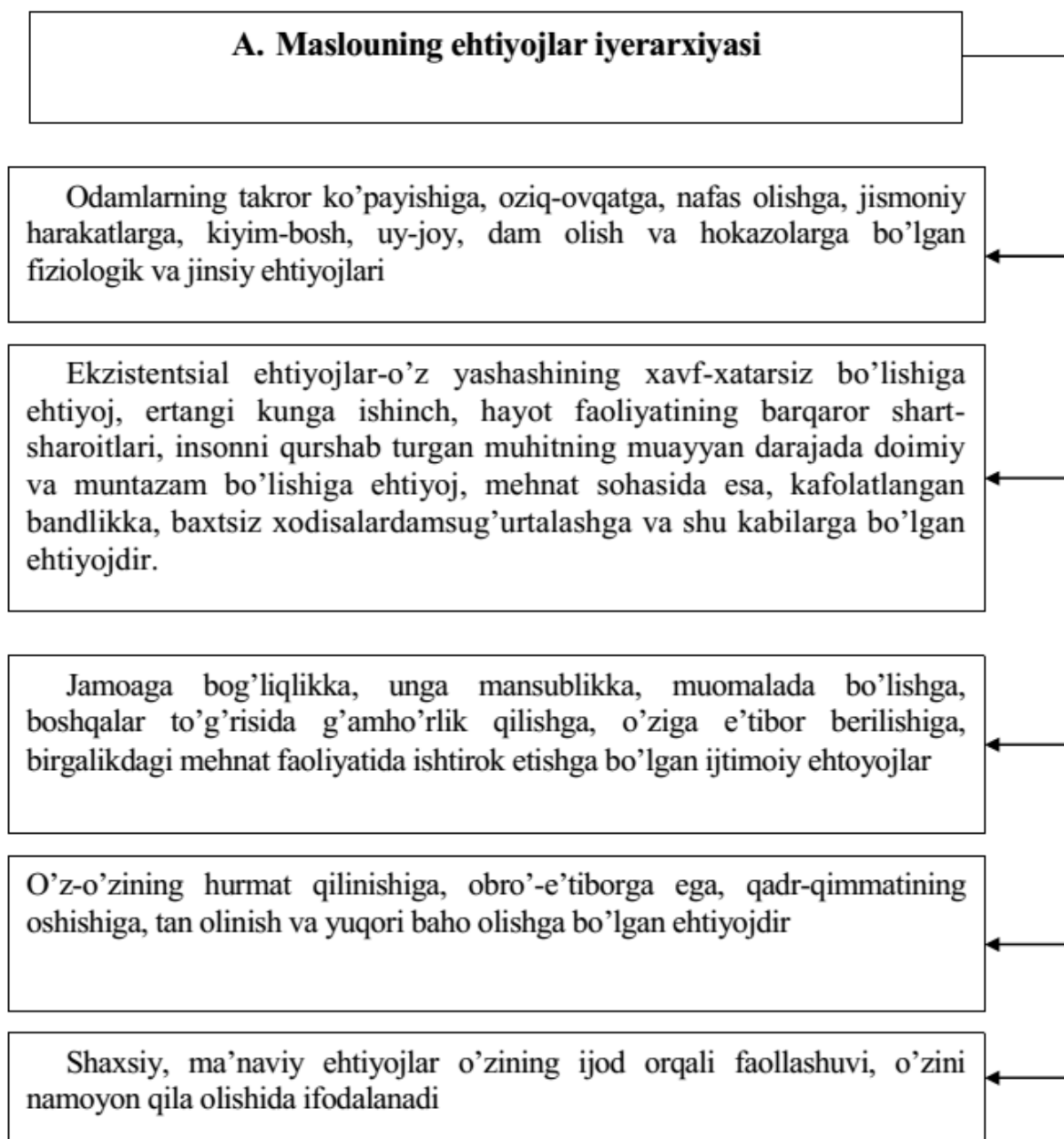
1. Европа модели. У ижтимоий давлат модели сифатида ҳам таърифланиб, меҳнат мотивацияси тизимини ташкил этишда давлатнинг иштироки назарда тутилади. Бу модель Шветсия, Дания, Германия, Норвегия, Франция, Финландия, каби мамлакатларга хосдир. **2. Америка (инглиз-саксон) моделида** меҳнат мотивацияси тизимини ташкил этишда давлатнинг иштироки нисбатан пастроқдир. Бу тизм кўпроқ АҚШ, Буюк

² Маршев В.И. История управленческой мысли. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009 – с. 86

Британия, Австралия, Янги Зеландия каби давлатларга тааллуқлидир. 3. Осиё модели. Кўпроқ Япония, Жанубий Кореяга хос бу мотивация тизими асосида персонал ўзаро муносабатларида бир-бирига ҳурмат, катта ёшдагиларга иззат-икром, ўзаро ишонч ётади. Еҳтиёжлар - шахнинг яшаши ва ўзини ўзи сақлашига доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисидаги ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир. Инсон эҳтиёжларининг кўпгина таснифлари мавжуд бўлиб, улар учун асос сифатида инсон эҳтиёжларининг ўзига хос объекти, уларнинг функционал вазифаси, амалга ошириладиган фаолият тури ва ҳоказолар намоён бўлади. , эҳтиёжлар иерархиясини (поғонасини) америкалик психолог А. Маслоу анча тўлиқ ва муваффақиятли тарзда ишлаб чиққан, у ҳулқ-атвор сабабларининг бешта даражасини ёки гуруҳини у ёки бу пайтда устунлик қилувчи эҳтиёжларга қараб ажратган (1.1 – чизма).

«Рағбат – бу ташкилот мақсадларига эришишнинг умумий режасига биноан корхона ходимларида уларга топширилган вазифаларга мувофиқ ҳолда ҳаракат қилишга интилиш яратишдир». Бундан ташқари, «ҳаракат қилишга интилиш яратиш» кераклиги ҳақидаги иборани алоҳида қайд этиш лозим – бу жуда муҳим жиҳат. Жарималар тизимини рағбат, деб бўлмайди, чунки жарималар тўғри йўл тутишга ундамайди, улар хато ҳаракатни, кўпи билан – ҳаракатсизликни таъқиқлашади. Айнан мана шунинг учун самарали рағбатлантириш схемасида жарима санкциялари ҳеч қачон биринчи ўринда турмаслиги лозим. Айниқса бу раҳбарлар рағбатига тааллуқлидир. Ходимлар умумий рағбати уларнинг ўзлари ва ҳамкасбларига ҳам боғлиқ. Келиб чиқадики, рағбатлантирилган раҳбарлар ўзлари ва атрофдагиларни ҳам рағбатлантиришади, жараёни умумий рағбат ошишига йўналтиришади. Афсуски, айнан мана шу жараён орқага ҳам бирдек ишлайди – кўнгли совиган раҳбарлар бошқаларга салбий таъмир кўрсата бошлашади, ва агар кўнгли совиганлар сони рағбатлантирилганлар сонидан кўп бўлса, умумий

рағбат юқори раҳбарият ҳаракатларидан қатъий назар пасаяди. Айнан шунинг учун ҳам, инсонлар рағбатланишига таъмир қилувчи ҳар бир ҳаракатни эҳтиёткорлик ва натижасини ўйлаган ҳолда амалга ошириш лозим.



1.1 чизма. А.Маслоунинг эҳтиёжлар иярархияси

Бўлимларнинг энг яхши раҳбарлари – бу нима бўлишига қарамасдан ўз ходимлари ва бошқа раҳбарларни ижобий рағбатлантира

оладиганларидир. Компания барқарорлиги айнан уларнинг гарданида туради, чунки барча ўзгарувчан ҳолатларда рағбат ўзидан-ўзи тушиб кетади, шу сабабдан атрофдагиларни рағбатлантириш учун барча кучларни ишга солиш керак. Корхона мақсадига эришиш — ишлаб чиқаришда юкори самарадорликни таъминлаш персонал ўз хизмат вазифасини сидқидилдан, ташаббускорлик кўрсатиб бажаришига боғлиқ. Бунинг учун ходимлар ўз ишларига чинакамига қизиқишлари керак.

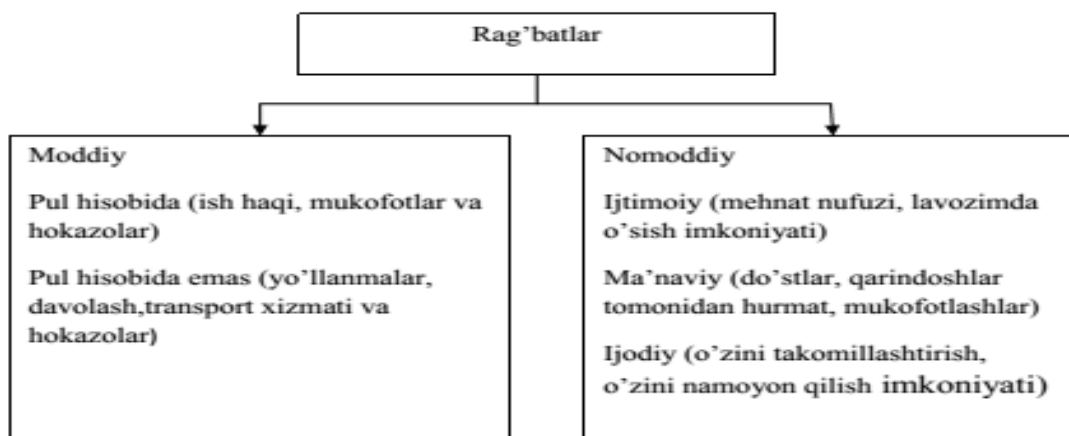
Меҳнатни рағбатлантириш муайян, олдиндан белгилаб қўйилган натижаларга эришиш имконини берадиган жўшқин меҳнат фаолияти ходимнинг муҳим ижтимоий эҳтиёжларини қондириш, унда меҳнатга қизиқиш (мотив)ни шакллантириш учун зарур шарт-шароитларни яратишни кўзда тутати. Меҳнатга қизиқтириш ва рағбатлантириш тизими муайян асос — меҳнат фаолиятининг меъёрий даражасига таяниши керак. Ходимнинг меҳнат муносабатларига жалб этилишининг ўзи унинг олдиндан келишилган, муайян иш ҳақи ҳисобига муайян вазифаларни бажаришини назарда тутати. Бу муносабатларда рағбатлантириш шарт эмас. Мазкур муносабатлар назорат қилинади, белгиланган талаблар бажарилмаслиги учун жазо чоралари қўллаш билан боғлиқ омиллар кучда бўлади. Моддий неъматларни йўқотиш билан ботиқ бу жазолар келишилган иш ҳақини қисман тўлаш ёки меҳнат муносабатларини бекор қилишга олиб келиши мумкин. Ходим унга қандай талаблар қўйилганлиги, бу талабларга у қатъий риоя этган тақдирда қандай иш ҳақи олиши, белгиланган талабларни бузган тақдирда қандай жазоланишини билиши шарт. Интизом ҳамиша мажбур этиш хусусиятларига эга бўлади ва ўзини тутиш имкониятларини муайян доирада чеклайди. Бироқ назорат қилинадиган ва қизиқтириладиган фаолиятлар ўртасидаги фарқ жуда шартли ва ўзгарувчандир. Жумладан, меҳнатга қизиқиши кучли ходим интизомли, талабларни сидқидилдан бажарувчан ва бу нарсаларга ўзининг ахлоқий меъёрлари сифатида муносабатда бўлади. Меҳнатни рағбатлантириш тизими бошқарувнинг

маъмурий-хукукий услубидан келиб чиқадиган бўлса, бу услуб ўрнини эгалламайди. Меҳнатни рағбатлантириш бошқарув органлари ўзлари ҳақ тўлаётган иш даражасига эришиб, уни шу меъёрга ушлаб тура олсаларгина самарали бўлади. Рағбатлантиришнинг мақсади инсонни меҳнат қилишга ундаб қолмасдан, балки уни меҳнат муносабатларида белгилаб қўйилганидан самаралироқ меҳнат қилишга ундашдир. Меҳнатни рағбатлантиришнинг бир неча функциялари мавжуд:

Иқисодий функция. У, энг аввало, меҳнатни рағбатлантириш, ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга кўмаклашишда намоён бўлади. Бу меҳнат унумдорлигининг ошиши ва маҳсулот сифатининг яхшиланишида ўз ифодасини топади. **Ахлоқий функция.** У меҳнатни рағбатлантириш, фаол ҳаётий позицияни, жамиятда соғлом ахлоқий-ижтимоий муҳитни шакллантиради. **Ижтимоий функция.** У жамиятнинг ижтимоий тизимини даромадларнинг турли даражасини ҳисобга олган ҳолда шакллантириш билан таъминланади. Ушбу даромадлар эса рағбатлантириш омилларининг турли инсонларга таъсирига кўп жihatдан боғлиқдир. Умуман олганда эса эҳтиёжларни шакллантириш пировард даражада шахсни ривожлантириш, жамиятда меҳнатни ташкил этиш ва рағбатлантиришга боғлиқлиги яхши маълум. Ўз навбатида, рағбатлар **моддий** ва **номоддий** бўлади (1.2-чизма).

Меҳнатни рағбатлантириш мураккаб жараён ҳисобланади. Бу ишни ташкил этиш учун муайян талаблар қўйилади. Улар асосан қуйидагилардан иборат: **Комплектлик** ахлоқий ва моддий, жамоа ва шахсий рағбатлар муштараклигини англатади. Уларнинг аҳамияти персонални бошқаришга ёндашувлар, компания ёки фирма тажрибаси ва анъаналарига боғлиқдир. Комплектлик **аксил**рағбатлар (антистимуллар) мавжуд бўлишини ҳам тақозо

этади.



1.2-чизма. Рағбат турлари.

Табақалаштириш ходимларнинг турли катламлари ва гурухларини рағбатлантиришга яккама-якка ёвдашувни англатади. Маълумки, яхши таъминланган ва кам таъминланган ходимларга ёндашувлар жиддий равишда фарқланиши лозим. Шунингдек, тажрибали ва ёш ходимларга ёндашувлар ҳам турлича бўлиши даркор. **Эгилувчанлик** ва **тезкорлик** рағбатлари жамиятда ва жамоада рўй бераётган ўзгаришларга мувофиқ равишда, мунтазам равишда қайта кўриб чиқишни билдиради. **Хаммабоплилик.** Ходимлар ҳар бир рағбат турига даъвогарлик қилиш имкониятига эга бўлишлари керак. Рағбатлантириш шартлари демократик ва ҳамма учун тушунарли бўлиши лозим.³ **Салмоқлик.** Амалиёт рағбатларнинг таъсир кучига эга бўлган муайян даражаси мавжудлигидан далолат беради. Бу даража турли мамлакатлар ва турли жамоаларда турлича бўлади. Баъзи ходимлар учун 5000 сум миқдоридаги мукофот ҳам салмоқи, бошқалар учун эса 50 минг сўмлик рағбат ҳам етарли бўлмаслиги мумкин. Рағбатнинг қуйи даражасини белгилашда ана шу хусусиятни ҳисобга олиш керак бўлади. **Босқичма-босқиччилик.** Моддий рағбатлар миқдори муттасил

³ Сафарбаев Ш.Н. Иқтисодий эркинлаштириш шароитида меҳнат фаолияти мотивациясини шакллантириш йўллари. Магистрлик диссертацияси.-Т., 2003й

кўпайиб боришини амалиётда ҳисобга олиш керак. Бир маротаба катта миқдорда мукофот бериш, ходимларда навбатдаги рағбатлантириш миқдори ўша катта мукофотдан кам бўлмаслигига умид уйғотади. Ана шу умид оқланмаса, ходимларнинг қизиқиши пасайишига сабаб бўлади. Шунинг учун рағбатлантириш даражаси қанча юқори бўлмасин, уни пасайтириш мақсадга мувофиқ эмас. Амалий тадқиқотлар рағбатлантиришнинг исталаётган ва реал даражаси ўртасида қизиқли боғлиқлик мавжуд эканлигини кўрсатади. Рағбатлантириш миқдори оширилган захоти, кўп ҳолларда, бажарилган бир хил меҳнат учун янада каттароқ мукофотга умид қилинади. Меҳнат натижаси ва унга тўланадиган ҳақ ўртасидаги **узилишни иложи борица камайтириш**. Чет элдаги кўпчилик фирмаларнинг ҳафтабай иш ҳақи тўлашлари, энг аввало, худди ана шу тамойилга риоя этишлари билан боғлиқдир. Рағбатлантиришнинг дарҳол амалга оширилиши самарадорлиги кўпдан бери яхши маълум. Амалга оширилган тажрибалар ушбу тамойилга амал қилиш, ҳатто мукофот миқдорини камайтириш мумкинлигини ҳам исботлайди. Чунки, одамларнинг аксарияти „Кам бўлса ҳам дарҳол тўлансин!“ тамойилига мойилдирлар. Бундан ташқари, рағбатлантиришнинг тез-тез амалга оширилиши, унинг меҳнат натижаси билан боғлиқ бўлишидан иборат таъсирчан кучга эга. **Моддий ва маънавий рағбатлантириш усуллари қўшиб олиб бориш**. Рағбатлантиришнинг бу икки тури ҳам катта таъсир кучига эга. Уларни қўллашда иқтисодиётнинг ривожланиш даражаси, анъаналар, ходимнинг моддий ахволи, ёши ва жинси ҳисобга олиниши лозим. Масалан, ходим ёш бўлса уни моддий рағбатлантириш самаралироқдир.⁴ Бироқ бу маънавий рағбатлантиришни қўллаш самарали эмас, деган маънони келтириб чиқармайди. Олимлар фикрича, иқтисодиётнинг барқарор ҳолатида ходим ёши 50 га етганда унинг учун моддий ва маънавий рағбатлантириш деярли

⁴ Абдурахмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. -21 б

бир хил аҳамият касб этади. Рағбатлантириш омиллари ва турларига етарлича эътибор бермаслик ёки ортиқча баҳо бериш корхонада самарали менежмент учун зарарлидир. Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда рағбатларни қуйидагича таснифлаш мумкин. Инсон меҳнат фаолиятига киришар экан, унда ёшлигидан эгаллаган муайян қадриятлар, тамойиллар мавжуд бўлиб, уларга оила ва мактабда асос солинган бўлади. Шу даврларда меҳнатга қадрият сифатидаги муносабатлар, шахснинг меҳнат сифатлари — меҳнатсеварлиги, масъулият, интизомлилик, ташаббускорлик ва бошқа хислатлари шакллана бошлайди. Айни вақтда дастлабки меҳнат кўникмалари ҳосил қилинади. Ишга қизиқишни шакллантириш учун, ушбу меҳнат меъёрлари ва қадриятларини эгаллаш нихоятда муҳимдир. Бевосита худди ана шу меъёр ва қадриятлар келгусидаги меҳнат фаолияти мазмунини, турмуш тарзини белгилайди. Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатни инсонийлаштиришга **ижтимоий кафолат тизими** ҳам хизмат қилиши керак. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунларига мувофиқ ушбу ижтимоий кафолатлар қуйидагилардан иборат:

- ✓ бажарилган тегишли меъёрдаги меҳнатга иш ҳақининг энг кам миқдори;
- ✓ иш ҳақи тўлашда меҳнат улуши мезони бўйича иш ҳақини табақалаштиришга асосланган адолат тамойилига амал қилиниши;
- ✓ ишлаб топилган пулни истеъмол бозорида сарф қилишда тенг имкониятлар;
- ✓ меҳнат — турмуш сифатининг муайян даражаси. Маълумки, ҳар бир соҳадаги ислохотларнинг муваффақияти, амалга оширилиши мўлжалланаётган ўзгаришлар қанчалик чуқур ва пухта таҳлил;
- ✓ этиб чиқилганлигига боғлиқдир. Ўзбекистон Республикасида иқтисодиёт соҳаси ислох қилинар экан, меҳнат кишиси ўз меҳнати

самарасидан баҳраманд бўлиш имкониятини берадиган хўжалик юритиш шартшароитлари яратишга биринчи даражали аҳамият берилди. Хўжалик юритишнинг янги шароитларига ўтилиши билан иш ҳақининг ходимларни меҳнатга қизиқтириш функциялари ҳам янги маъно ва мазмун касб этди. Улар асосан қуйидагилардан иборат:

✓ ҳар бир ходимнинг иш ҳақи, энг аввало, унинг жамоа меҳнатининг умумий натижасига қўшган меҳнат хиссаси билан белгиланади. Холбуки ҳозирги вақтда ҳам қатор корхоналарда иш ҳақи миқдорига ходимнинг шахсий меҳнат улушидан ҳам кўпроқ корхонанинг умумий иш натижалари таъсир кўрсатиб келмоқда;

✓ меҳнатга ҳақ тўлашда меҳнатнинг мураккаблиги ва ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг истеъмол хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда иш ҳақини табақалаштиришни янада кучайтириш (ушбу ҳолатлар меҳнатнинг ижтимоий фойдали эканлиги ҳамда „ўзимга“ , ва „ўзга“ манфаатлар йўналишини уйғунлаштириш учун ўта муҳимдир);

✓ ноқулай иш шароити ва санитария-гигиена шароитлари учун пул билан компенсация тўлашдан аста-секинлик билан воз кечиш (бу компенсациялар ноқулай иш шароитлари бундан бўён ҳам сақланиб қолаверишига йўл очиб берибгина қолмасдан иш ҳақининг меҳнат қилишга қизиқтириш омилини ҳам пасайтиради);

✓ иш ҳақининг рағбатлантириш ролини кенгайтириш. Бунга малакали ишчи кучи тайёрлашни таъминлайдиган, давлат томонидан қафолатланган энг кам иш ҳақи миқдори билан турлича меҳнат улуши қўшаётган ходимлар фаровонлигида, сифат жихатдан фарқланадиган энг кўп иш ҳақининг энг мақбул нисбатини ўрнатиш орқали эришилади;

✓ мукофот тизимлари функция ва ролларини ўзгартириш. Меҳнат фаолиятини рағбатлантириш иш вақти ва бўш вақт, меҳнат ва дам

олишнинг энг мақбул нисбати бўлишини тақозо этади. Фақат иқтисодий жихатдан қизиқтириш меҳнат интенсивлигини ошириш ва иш вақти давомийлигини узайтиришга, натижада иш вақтидан ортиқча вақтда ишлашга олиб келади.⁵

Шунинг учун компания ва фирмаларнинг ижтимоий ривожлантириш хизматлари, эндиликда ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этишдан меҳнат турмуши сифати муаммоларини ечишга ўтишлари керак. Юқори самара билан фаолият кўрсатаётган компания ва фирмаларнинг тажрибаси бошқарув персоналини рағбатлантиришда асосий иш ҳақи ҳамда фойдада шерикликни ҳисобга олишга асосланган. Ходим лавозимида кўтарила борган сари унинг фойдадаги шериклиги белгилаб қўйилганга нисбатан учдан бир қисмга кўпайиб боради. Бундан ташқари, компания ва фирмаларда **ходимларни рағбатлантиришнинг шахсий тизими** ҳам бўлади. Унга кўра алоҳида ҳолларда моддий ёрдам ходимнинг илтимосига ёки маъмурият ташаббуси билан берилади. Корхоналарда ҳозирги вақтда мукофотлаш тизими икки даражали: **йиллик мукофот тизими ва ҳар ойлик мукофот тизимига** бўлинади. Йиллик мукофот тизими йил якунига қараб берилади ва одатда „ўн учинчи маош“ деб юритилади. Ҳар ойлик мукофотлаш тизими ходимлар меҳнати рағбатлантиришнинг тизими турли шакл ва услубларидан иборатдир.

1.2.§ Корхоналарда меҳнат мотивациясини ошириш йўллари ва иш фаолиятини баҳолаш назарияси

Иқтисодиёт фанида ходимни моддий рағбатлантиришга бўлган турлича қарашлар мавжуд. Жумладан, Россиялик иқтисодчи олим

⁵ Одегов О.Ю. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. – М.: Академический Проект, 2005. – 1088 с.

Ю.Г.Одеговнинг фикрича “Моддий рағбатлантириш - шахсий, гуруҳий ва жамият мақсадларига эришиш учун инсоннинг меҳнат фаолиятига ташқи таъсир кўрсатишдир”⁶. Яна бир Россиялик иқтисодчи олим А.П. Егоршин “Моддий рағбатлантириш – инсон ўз эҳтиёжларини қондириш учун нимани қандай қилиш кераклигини белгилайди”⁷ деб ҳисоблайди. Соломанидина Т.О ва Соломанидин В.Г эса “Моддий рағбатлантириш –меҳнат муносабатларини мувофиқлаштиришга хизмат қиладиган шароитларни яратишдир. Бу ходимда сидқидилдан меҳнат қилишга эҳтиёж туғдириши зарур. Шунда ходим ўз эҳтиёжларин қондиришнинг ягона йўли самарали меҳнат қилишдан иборат эканлигини англаб этади”⁸. Бизнинг фикримизча, ўзбек иқтисодчи олимлари Қ.Х.Абдурахмонов, Ш.Р. Холмўминов, Н.Қ.Зокировлар ходимни моддий рағбатлантиришга жуда лўнда ва аниқ таъриф берганлар: “Персонални моддий жиҳатдан рағбатлантириш дейилганда иш берувчининг меҳнат шартномасига асосан барча сарф – харажатлари тушунилади”⁹.

Ходим меҳнат фаолиятида иштирок этар экан, айти пайтда бир қатор эҳтиёжлар, манфаат ва қадрият йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ва номуҳим, турли даражада аҳамиятли ва қардли бўлиши мумкин. Бу ҳамма омиллар ичида энг асосийларини танлаш эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятларни меҳнат вазияти билан таққослаш жараёнида сабаблар (йўл-

⁶ Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах .- Москва, 2008 – С.928-929

⁷ Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г – М.: “Управление персоналом” , 2008.- С. 428

⁸ Егоршин А.П. Управление персоналом – Нижний Новгород, 2010. – С. 379

⁹ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш . –Т.: “Ўқитувчи”, 2008. – 428- б

йўриқлар) воситасида амалга ошади. Ўз-ўзидан сабаб ва вазиятлар етарли даражада ҳаракатчандир, чунки улар инсон хис-туйғулари, унинг шижоаткорона таъсири остида вужудга келади. вазиятлар ва объектларга янада барқарорроқ муносабатда бўлиш “йўл-йўриқ” тушунчаси билан ифодаланади. Шундай қилиб, “сабаб” ва “йўл-йўриқ” бир-бирига тўла ўхшаш бўлмаса ҳам, маъно жиҳатдан яқиндир. Меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма-хил функцияларни бажаради ва улар ходим ҳуққ-атворида рўёбга чиқади. Булар қуйидаги функциялар: йўналтирувчи функция бунда сабаб ходимнинг ҳуққ-атворини вазиятдан ҳуққатвор вариантларини танлашга йўналтиради; маъно ҳосил қилувчи функция, бунда сабаб ходимнинг мазкур ҳуққ-атворидаги субъектив аҳамиятини белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди; воситали функция, бунда сабаб ички ва ташқи кўзғатувчилар туташган жойда вужудга келади, уларни ҳуққ-атворга бўлган таъсирини воситалайди; сафарбар қилувчи функция, бунда сабаб ходим организми кучларни ўзи учун муайян аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади; оқловчи функция, бундай ҳолатда шахснинг ташқаридан номаллаштирадиган ҳуққ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий нормага муносабати ифодаланган бўлади. Ҳақиқий реал сабаблар билан эълон қилинадиган, ошкора эътироф этиладиган сабабларни фарқига етиш лозим. Ҳақиқий сабаблар булар ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар булар мулоҳаза сабаблар бўлиб, уларнинг вазифаси ўзининг ҳуққ-атворини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошкора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ кўпинча далиллар деб аташади. Инсоннинг фаолияти айни вақтда бир неча сабаблар билан аниқланади, чунки улар нарса-буюмлар олами, жамият, атрофдаги кишилар ва ўз-ўзи билан хилма-хил муносабатлар тизимига қўшилади. Ходимларнинг ҳуққ-атворини белгилаб берадиган етакчи сабаблар гуруҳини сабаблар ўзаги деб аташади, у ўз тузилишига эгадир. Сабаблар ўзагининг тузилиши муайян меҳнат вазиятларига қараб

фарқланади:

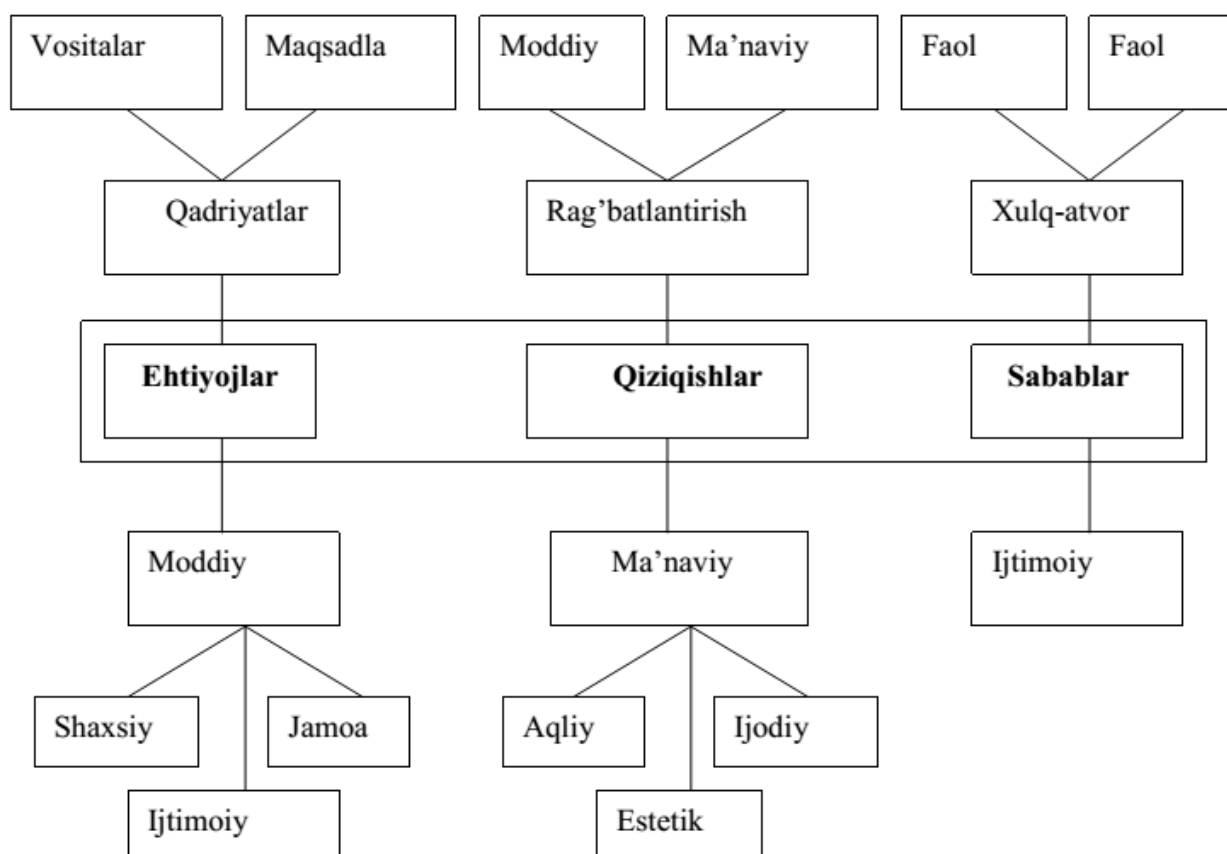
- мутахассисликни ёки иш жойини танлашга;
- корхонада мазкур касб бўйича кундалик ишга;
- муайян низоли вазиятга;
- иш жойини алмаштиришга ёки касбни ўзгартиришга;
- меҳнат муҳитининг тавсифлари ўзгариши билан боғлиқ бўлган инновацион вазият ва ҳоказоларга. Кўриб турибмизки, меҳнат хулқ-атворида уни ташкил этувчи турли таркибий қисмлар таъсир кўрсатади.

Кейинги ўн йилликларда меҳнат сотсиологияси ижтимоий хулқ-атвор механизмини билишни бир мунча чуқурлаштириш имконини берадиган ғояларни ишлаб чиқмоқда. Бу жиҳатдан В.В.Ядовнинг ёндашуви қизиқарли бўлиб, у шахс ижтимоий хулқ-атворини депозитсион концепсиясини ифодалаб берган эди. Бу ерда гап инсоннинг мураккаб диспозициялар тизимини (шахсий мойиллик) эгаллаши ҳақида боради, улар инсон хулқатворини тартибга солади. Улар мураккаб тузилишга эга бўлган қизиқишлар ва вазиятлар туташган жойда ҳосил бўлади. Эҳтиёжлар, вазиятлар ва уларга мос келадиган диспозицияларни тўртта даражаси ажратиб кўрсатилади **1.3 – чизма :**

1. Энг оддий вазиятларда, маиший шароитларда биологик эҳтиёжларга боғлиқ йўл-йўриқлар;
2. Одатдаги кундалик шароитларда муомалага бўлган эҳтиёжлар асосида шакллантириладиган ижтимоий йўл-йўриқлар;
3. Шахснинг муайян меҳнат соҳаси ёки дам олиш соҳасидаги қизиқишларнинг умумий йўналишини таърифлаб беради (булар базавий ижтимоий йўл-йўриқлардир);

4. Шахснинг қадриятли мўлжаллар тизими.

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир (тўғриланиб боради). Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқиш ҳосил қилиш намоён бўлади.



1.3-чизма. Меҳнат хулқ атвори тартибга солиш сабаб

механизмини таснифлаш

Ходим вазиятнинг барча элементларини қанчалик қулайлик билан қабул қилса, меҳнат хулқ-атвори сабаблари шунчалик тўғриланган бўлади. Сабабларни ўрганишнинг социологик ва психологик даражаларини фарқлаш керак бўлади. Психологик даражада ҳаракатдан олинган мақсадини билиб олиш ва қарор жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

Сабаблар йўл-йўриқларини ўрганишда шуни назарда тутиш керакки, уларнинг мазмуни кўпроқ кадриятлар ва нормалар мазмунини, аввало шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра ижтимоий жихатдан мақулланган кадриятлар ва нормалар мазмунини, аввало шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра ижтимоий жихатдан маъқулланган кадриятлар ва нормалар мазмунини акс эттиради. Бунда сабаблар иерархияси кадриятлар иерархиясидан далолат беради. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар тузилишини еса фаолиятнинг ҳар хил турларига доир вақт сарфлари акс эттиради. Турли ижтимоий гуруҳлар ходимларининг ҳулқ-атвотининг сабаблари, йўл-йўриқлари, кадриятли йўналишларини, шунингдек уларнинг тузилишини ўрганиш ходим нима сабабдан меҳнат қилаётганлигини аниқлаш имконини беради. Меҳнат фаоллигига ундовчи ички сабабларни билиш асосида яратиладиган рағбатлар тизими меҳнатга муносабатларнинг оптимал типини шакллантиришнинг асоси ҳисобланади. Жамиятда амал қилаётган рағбатлар тизими фақат ходимларнинг етакчи эҳтиёжларига қизиқишларини амалга оширишга ёрдам бергандагина самарали бўлади.

Инсоният барча даврларида, ҳар қандай тузумда объектив равишда ходимлар ҳамма нарсани ҳал қилган ва шундай бўлиб қолаверади. Президент Ислон Каримов таъкидлаганидек: «Биз олдимизга қандай вазифа қўймайлик, қандай муаммони ечиш зарурати туғилмасин, гап охир-оқибат, барибир ходимларга ва яна ходимларга бориб тақалаверади. Муболағасиз айтиш мумкинки, бизнинг келажагимиз, мамлакатимиз келажаги ўрнимизга ким келишига ёки бошқачароқ айтганда, қандай ходимлар тайёрлашимизга боғлиқ».¹⁰

¹⁰ Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти Каримов И.А. «Биздан озод ва обод Ватан қолсин». – Т.: Ўзбекистон, 1996. 357-358 бетлар.

Бугунги кунда раҳбар ходимларни танлаш жой-жойига қўйиш, қайта тайёрлаш ва ўқитиш масалаларини давлат сиёсати даражасига кўтарилди, бу эса «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖга ўзига хос маъсулият юклайди. Замон талабларига жавоб берадиган профессионал раҳбар ходимларни тайёрлаш раҳбарлик сифатлари, фазилатлари, раҳбарга қўйилаётган талабларни назарий асосларни ва амалий хусусиятларни ўрганиш ва уларни такомиллаштириш йўлларни излаш жуда муҳимдир. Менежерларда мавжуд сифатий фазилатларини ўрганиш, уларни баҳолаш, умумий ва ўзига хос томонларини ёритиш, ходимларни танлаш ва қайта тайёрлаш. Барча соҳаларга бўлажак раҳбарларни тайёрлаш таянчи бўлиб олий ўқув юртлари ҳисобланадилар. Ривожланган мамлакатларда ҳам ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга катта аҳамият қаратилади. Япония донишмандларида шундай гап бор: "Ёмон хўжайин курмак ўстиради, яхшиси гуруч етиштиради, ақллиси тупроқни яхшилади, узоқни кўзловчиси ходим тайёрлайди". Америкаликлар эса: "Америка ҳеч нарса қилмайди, америкаликлар қилади, ташкилот ҳеч нарса қилмайди, ташкилотдаги раҳбарлар ва ходимлар қиладилар", деб таъкидлашади. Япония, АҚШ ва Ғарбий Европа мамлакатларида 2 йиллик «Олий бизнес мактаблар»и мавжуд бўлиб, уларда ёш раҳбар ходимлар ва истеъдодли мутахассислар махсус ўқув режа ва дастурлар асосида замонавий иктисодиёт, бошқариш ва сиёсий соҳалар бўйича билим оладилар. Аксарият ривожланган мамлакатлардаги етакчи олий ўқув юртлари қошида муддати бир ойдан бир йилгача бўлган турли даражадаги раҳбар ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш марказлари фаолият олиб боради. Ривожланган мамлакатларнинг аксарият йирик компаниялари ўзининг қайта тайёрлаш ва малака ошириш марказларига эга бўлиб, уларда оддий ишчидан, то юқори лавозимдаги раҳбарларгача мунтазам ўқитилиши йўлга қўйилган. Ривожланган мамлакатларда раҳбар ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ички ва ташқи бўлади. Йирик компанияларда ходимларни қайта

тайёрлаш ва малакасини оширишнинг ички тизими мавжуд бўлиб, асосий эътибор бошқарув билимларига, соҳа хусусиятларига ва инсон муносабатлари билан боғлиқ билимларга эътибор қаратилади ва бу тизимда асосан бўлажак раҳбарларга мослаштирилган махсус ўқув дастурларидан фойдаланилади. Бу ўқишлар бир ва икки йиллик бўлади. Бундан ташқари ҳар бир компания ва фирмада "Микросиёсат ва раҳбарлик этикаси" мавзуида қисқа мудатли мунтазам семинарлар ташкил этилади. Раҳбар ходимлар ишини ҳуқуқий ва ижтимоий қафолати унинг фаолияти самарасида акс этади.

Бугунги кунда Ўзбекистонда тадбиркор раҳбарларни фаолиятини самарали ташкил этишнинг ижтимоий ҳуқуқий қафолати яратилмоқда. Хусусан **“2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устивор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб қувватлаш йили”да амалга оширишга оид Давлат дастури”да“** - Энг аввало замонавий ишлаб чиқаришни жорий этишга мўлжалланган инновацион ғоялар ҳамда технологияларни, фаол тадбиркорликни ҳар томонлама қўллаб қувватлаш ва рағбатлантириш; - Илғор фикрлайдиган, ташаббускор ва маъсулиятли ходимлар ҳамда фуқароларни ҳар томонлама амалий қўллаб-қувватлаш;¹¹

Ходимлар ишининг муҳим жиҳати — бошқарув ходимлари фаолиятини янгича ендашувлар асосида ташкил этиш билан баҳоланади. Бугунги кунда барқарор ўсишига имкон берувчи фаол тадбиркорликни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантиришга, инновацион ғоя ва технологияларни жорий этишга, фан ва инновацион фаолият жадал ривожланиши учун зарур шарт-шароитларни яратишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Шу билан бирга, ўтказилган таҳлил натижалари мамлакатда фаол тадбиркорлик ва

¹¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони. 2018 йил 22 январ. № ПФ-5308. **“Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб қувватлаш йили” Давлат дастури**

инновацион фаолиятни ривожлантириш учун шарт-шароитларни янада яхшилашга тўсқинлик қилувчи, жумладан, қуйидаги қатор тизимли муаммолар мавжудлигидан далолат беради: **биринчидан**, ҳудудларнинг мавжуд ресурс базаси ва салоҳиятини ҳисобга олган ҳолда илғор ва замонавий инновацион ишланмалар, технологик лойиҳалар-стартаплар ва инновациялар бозорини тизимли таҳлил қилиш йўлга қўйилмаган; **иккинчидан**, инновацион лойиҳалар-стартапларга инвестицияларни жалб этиш, ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш соҳасига инновацияларни фаол жорий қилувчи иқтидорли тадбиркорлар фаолиятига кўмаклашиш ва мувофиқлаштириш ишлари лозим даражада амалга оширилмаяпти; **учинчидан**, инновацион ривожланиш соҳасида, айниқса, жойларда ишбилармонлик муҳити паст даражада, шунингдек, инновацион ва муваффақиятли технологик лойиҳалар-стартапларни ишлаб чиқиш ва илгари суриш бўйича зарур кўникмаларга эга тадбиркорларнинг етишмовчилиги сақланиб қолмоқда; **тўртинчидан**, инновацион ғоялар, ишланмалар ва технологияларнинг маълумотлар базаси мавжуд эмас, янги ресурсларни яратиш ва тажрибани бизнес-тузилмаларга ўтказиш амалиёти ривожланмасдан қолмоқда; **бешинчидан**, инновацион ишланмалар бозорини қўллаб-қувватлаш механизмлари суст даражада ишлаб чиқилган, инновацион ғоялардан самарали фойдаланишни мувофиқлаштириш йўлга қўйилмаган, инновацион ишланмаларнинг сифати эса бозор талабларига жавоб бермайди; **олтинчидан**, инновацион ишланмалар, технологик лойиҳалар-стартаплар соҳасига техника олий таълим муассасалари битирувчилари ва иқтидорли ёшларни жалб этишга, шунингдек, бизнес-инкубаторларни яратишга лозим даражада эътибор қаратилмаяпти; **еттинчидан**, аҳоли ўртасида инновацион тадбиркорликни оммалаштириш ишлари самарали олиб борилмаяпти, инновацион маҳсулот ва хизматларни ишлаб чиқишга ва илгари суришга жалб қилишда техник ва психологик тўсиқлар сақланиб қолмоқда.

Яъни ишни ташкил этишда, молиялаштиришда, маркетинг стратегиясида, ходимлар фаолиятини мотивлаштиришда, опрeацион менежментда раҳбарлар хали ҳам бошқарувнинг бугунги кун тенденцияларига мос тушмайдиган усуллар билан иш бошқаришлари юқорида кўрсатилган камчиликларнинг асоси бўлиб қолмоқда. Мавжуд муаммоларни бартараф этиш ҳамда ходимлар меҳнатини муносиб баҳолаш ва рағбатлантиришнинг инновацион усуллари амалиётга жорий этиш мақсадида ишлаб чиқариш ва хизматларнинг янги ва замонавий турларини яратиш мақсадида ҳудудларнинг салоҳияти ва ресурс базаларини чуқур тадқиқ қилиш, инновацион ғоялар, ишланмалар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш мақсадида инновацион менежментни ривожлантириш, янги ва талаб юқори бўлган маҳсулот (иш, хизмат)ларни ишлаб чиқиш бўйича инновацион лойиҳалар-стартапларни, жумладан, хорижда қўлланиладиган илғор услуб ва технологиялардан фойдаланган ҳолда ишлаб чиқиш, синовдан ўтказиш ва ўзлаштириш, инновациялар бозорининг маркетинг тадқиқотларини ўтказиш, ишлаб чиқарилган инновацион маҳсулот (иш, хизмат)лар бозорларини шакллантириш, уларнинг бозор талабларига йўналтирилиши ва мослашиши учун тавсиялар ишлаб чиқиш, инвесторлар ва инновацион маҳсулот (иш, хизмат)лар истеъмолчиларини қидириб топиш ишларини, жумладан, инновацион инфратузилма субъектлари ўртасида кооперацияни ривожлантириш орқали ташкил этиш, инновацион фаолиятни амалга ошириш масалалари бўйича манфаатдор шахсларнинг кенг доирасига маслаҳат бериш, аҳоли ва тадбиркорлик субъектлари ўртасида инновацион ғоялар, ишланмалар ва технологияларни оммалаштиришга қаратилган реклама ва кўргазма тадбирларини ташкил этиш.

Бундай баҳолаш ходимларни самарали танлаш ва жой-жойига қўйиш, ходимларни тақдирлаш тизимини такомиллаштириш, уларни лавозим бўйича юқори поғонага кўтариш ва ниҳоят бошқарув ходимларининг малакасини

ошириш учун зарурдир. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖда ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича олиб борилаётган фаолиятни шартли равишда икки гуруҳга ажратиш мумкин: Биринчи гуруҳга меҳнат жамоасининг меҳнат унумдорлигининг оширилишига олиб келувчи ташкилий-техник жиҳозлар билан оптимал таъминланиши бўйича олиб борилаётган ишлар мажмуасини киритиш мумкин; Иккинчи гуруҳга ходимларнинг меҳнат унумдорлигига таъсир этувчи рағбатлантириш тизимини қўллаш бўйича юритилаётган фаолиятни киритиш мумкин. Ходимлар одатда моддий рағбатни бажарилаётган ишнинг, шу ишни бажаришдаги шахсий улушнинг ва ниҳоят эришилган натижанинг муҳимлиги учун олишади. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ раҳбарияти томонидан ходимларнинг ўз хизмат вазифаларини бажаришлари бўйича доимий мониторинг юритилади, бу тегишли бўлим бошлиқларининг билдиришномалари, ҳисоботлари ёрдамида раҳбарга етказилади.

Раҳбар ўз навбатида олдида турган вазифаларнинг қай даражада бажарилганлигига қараб алоҳида ходимни рағбатлантириш масаласини кўриб чиқади. Ходимлар фаолиятининг натижаларини баҳолаш ходим хулқи ва маҳсулдорлигининг самарадорлик меъзонларига (миқдор, сифат ва ўз вақтида бажариш) қиёсан баҳолашни назарда тутаяди. Ходимлар фаолияти натижаларини баҳолаш тизими бир неча мақсадни кўзлайди. Бу мақсадларнинг асосида ҳар бир ходимнинг ўз олдига қўйган мақсадининг ташкилот мақсадига ҳамоҳанг бўлишига эришишни таъминлаш ётади. Бошқарув ходимлари учун қандай турдаги баҳолашлар қўлланишини кўриб чиқамиз:

1. Шахсий фаолиятини мажмуавий баҳолаш — унинг барча вазифаларини камраб олишдан иборат. Бу муҳим ва мураккаб баҳолаш туридир. Шахсни мажмуавий баҳолаш ходимнинг ёки раҳбарнинг самарали меҳнатини

бевосита шарти бўлган сифатларни қўшилишидан келиб чиқади, (яъни унинг барча иш вазифаларини бажариши).

2. Локал баҳолаш. Баҳолаш қандайдир бир вазифани ёки уни бир қисмини бажариш натижалари асосида амалга оширилади. Масалан, директор фаолияти бир неча вазифаларни ўз ичига олади. Улар ичида корхона меҳнаткашларини шикоят ва таклифларини кўриб чиқишдир. У вазифани яхши бажараяптими ёки йўқми? Ушбу вазифани амалга ошириш қуйидаги ўлчамларда баҳоланади:- уларни кўриш муҳлати;- уларга қандай жавоб беради; - унинг рад жавобидан кейин одамларнинг ушбу шикоят бўйича юқори ташкилотларга тез-тез шикоят қилишлари; - унинг жавоб шакллари. Ушбу ўлчамлар раҳбарнинг одамлар билан ижтимоий соҳада ишлай олишининг умумий кўринишини ташкил этади. Бу каби тавсиф унинг тавсифлари мажмуасининг бир қисми ҳисобланади. Шундай қилиб, тавсиф-қоида бўйича ходимнинг алоҳида вазифаларини бажариш ишига бериладиган баҳодир.

3. Узайтирилган баҳолаш. Ушбу баҳо мутахассисни меҳнат фаолиятини узоқ муддатда ўрганилишидан иборат. Бу баҳолаш раҳбар хизматининг ўтган даврдаги ва жорий фаолиятини таҳлил қилишга асосланган. Бу баҳолаш усули раҳбар ва мутахассислар фаолиятини умумий тавсифини бериши мумкин.

4. Экспрессив баҳолаш (тезкор баҳолаш) фақат раҳбарнинг жорий фаолиятини акс эттиради. Бу инсонни ҳозирги даврда қачон бўлаётган сифатлари ва қандай ишлаётганини таҳлил қилади.¹² Ходимларни баҳолашнинг алоҳида тури ходимларни аттестациядан ўтказишдир. Аттестациянинг асосий мақсади — хизматчининг эгаллаб

¹² Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ.Персонални бошқариш. -21 б.

турган лавозимига лойиқлигини аниқлашдан иборатдир. Агар у мазкур лавозимга лойиқ деб топилса, унда уни яна юқори лавозимга кўтариш имконини кидириш керак бўлади. Шундай қилиб, аттестация унинг меҳнат фаолиятига берилган объектив баҳо, деб билиш мумкин. Шу билан бирга аттестациядан касб маҳоратини рағбатлантириш воситаси сифатида ҳам фойдаланиш мумкин, яъни унга энг юқори малака берилиши ёки юқори ойлик маоши тайинланиши мумкин. Аттестация 3-5 йилда бир марта ўтказилиши мўлжалланади. Аттестациянинг аниқ маъноси, уни ўтказиш усули ва шакли, соҳа ва бошқарув бўлимлари хусусиятларига, ихтисослик турига, ходимлар касбига қараб турли хил бўлиши мумкин. Ҳар қандай аттестация (унинг ҳар қандай шакли) ўз ичига қуйидагиларни олади:

- 1. Аттестациядан ўтувчи қандай иш бажаради. .**
- 2. Ўтган даврдаги ишининг сифати.**
- 3. Ишга муносабати.**
- 4. Меҳнат интизомига риоя қилиши.**
- 5. Жамоа фаолияти натижасига хизматининг қўшган улуши ва бошқалар.**

Кадрлар билан ишлашда ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва тайёрлаш — марказий масала ҳисобланади. Кадрларни танлаш - бу, раҳбарлар, ходимлар ва мутахассисларни ўрганиш жараёни бўлиб, ундан мақсад уларни вазифавий мажбуриятларини маълум лавозимларда бажаришга яроқлилигини аниқлашдан иборатдир.

Бошқарув ходимларини танлаш қуйидаги учта йўналишда олиб борилади.

1. Ташкилот ичида бошқарув ходимини бошқа жойларга ўтказиш билан (бу хизмат бўйича кўтариш, бўш лавозимларга тайинлаш).

2. Раҳбарларни ташқаридан ёллаш ёки сайлов орқали вазифага қўйиш.

3. Ходимлар захирасини махсус тайёрлаш. Ходимларни жой-жойига қўйиш — бу бошқарув аппаратидаги мавжуд ёки ёлланган ходимларни унинг ичида мақсадга мувофиқ тақсимлашдир. Табиийки, имкони борича ходимларни тўғри тақсимлаш зарур. Ходимларни танлаш ва жой-жойига қўйиш ўзига хос мураккаб жараёндир.

1.3. § Иқтисодиётни модернизациялаш шаритида ходимларни рағбатлантиришнинг ижтимоий асоси.

Рағбатлантириш бу инсон омилини кенг демократик асосида фаоллаштириш, унинг манфаатлари йулида ғамхурлик қилишни бошқаришдир. Меҳнатни пировард натижасига караб ходимларни Рағбатлантириш кундаланг туради. Бунда моддий Рағбатлантириш усули қўлланиладики, натижада бу катта самара беради. Рағбатлантириш ҳар доим ҳам менежерлар учун муҳим ва эътиборли функция бўлиб келган. Бунинг муҳимлиги шундаки, менежерлар доимо ишчилар билан, одамлар билан ишлайдилар, мулоқотда бўладилар. Менежерлар ташкилотни мақсадларга эришиши учун, одамларни бирлаштириш учун одамларни ҳулқ атворини кандайлиги тугрисида бир канча маълумотларни олиш учун Рағбатлантиришни амалга оширадилар. Ижтимоий хизмат кўрсатиш фаолиятининг муҳим томонини хилмахил Рағбатлантириш омилларидан фойдаланиш ташкил этади. Бу омиллар жамоани ижтимоий ривожлантиришнинг мақсадли дастурларини ва режаларини бажариш, биргаликда куч-ғайрат сарфлаш натижаларини ошириш соҳасидаги фаол ишларга ундайди. Бунга ижтимоий ривожлантириш ишида ташаббус кўрсатиб, яхши намунаси билан ажралиб турадиган ходимларни моддий ва маънавий Рағбатлантириш киради

Хар бир корхона ва ташкилот уз ходимларини ишлаб чиқариш шароитида ижтимоий эҳтиёжларни қондиришнинг турли усулларидадан фойдаланишади.



1.4-чизма. Ходимларнинг ижтимоий эҳтиёжлари.

Рағбатлантиришнинг энг кўп таркалган ва одатдаги шакли албатта, пул билан мукофотлаш ёки иш ҳақи тўлашдир. Лекин ходимларга компенсация тўлашнинг бошқа турлари ҳам борки, булар корхона ва ташкилот ишлаб чиқарган маҳсулот билан мукофотлаш, каттарок маош тўланадиган ишга утказиш, шунингдек хайрия ташкилотлари аъзоларининг турли фаолиятларда иштирок этишдан олган маънавий қониқиш ҳосил қилишлари ва бошқалар. Шундай қилиб, ташкилот муваффақиятли ривожланиши учун кадрларни танлаш, уқитиш, баҳо бериш ва Рағбатлантириш, бошқариш, яъни мазкур жараёнларни ташкил этишнинг алоҳида усуллари, тадбирларини ишлаб чиқиши, фойдаланиши ва уларни такомиллаштириш зарур. Биргаликда олинган бу усуллар, тадбирлар, дастурлар инсон ресурсларини бошқариш тизимларидан иборатдир. Анъанавий равишда бундай тизимлар тўртта бўлиб, улар инсон ресурсларини бошқаришнинг асосий вазифаларига тугри келади - бу тизимлар кадрларни танлаш, кадрларни уқитиш ва малакаларини ошириш, уларга баҳо бериш ва Рағбатлантиришдир. Баъзан бу сўнгги икки тизим бир-бирига ҳамма ҳам бўлиб, буларнинг ҳаммаси ҳам улар бирлаштирилади. Рағбатлантириш тўғрисида кўплаб назариялар мавжуд бўлиб, улар менежерларга одамларни самарали фаолиятини ташкил қилишда турли хил йул йуриқлар кўрсатади. Рағбатлантириш бу менежерларни чуқур уйга солади, чунки истак ва ниятлар тугридан-тугри бирон-бир чора тадбир амалга ошириб туриб рағбатлантирилмайди. Улар фақатгина иш натижасидан сўнг, ходимларнинг ўзларини тутишларига қараб амалга оширилади. Бундан ташқари одамларни нима учун ва қандай рағбатлантириш назариялари мавжуд бўлиб, бу назариялар менежерларнинг самарали натижага эришиш йулларини таъминлаш билан фарқ қилади. Ҳозирда янги ва эски назариялар уюшган ҳолда ўрганилиб, рағбатлантириш ва уни ишда қўллаш тўғрисидаги фикрлар уйғунлашмоқда. Рағбатлантириш бу фақат бир ходимнинг ишини бажара олиш даражасига таъсир қилиш эмас, балки

корхонанинг барча ходимларига таъсир қилишидир. Рағбатлантиришнинг иккита омили мавжуд бўлиб, “истеъдод” ва ўзини кандай тутиш орқали юқори даражага эришиш, яъни “қобилият” омилларидир. Рағбатлантириш, истеъдод ва қобилият омиллари доимо ўзаро боғланишда амалга оширилади. Чунки қобилиятли ва истеъдодли ишчи ходимлар рағбатлантирилади. Агар бу учала омиллардан бирортаси сушт бўлса, ишни амалга ошириши ҳам сушт булади ва аксинча. Алохида олинган ҳар бир ходимдан самарали фойдаланиш унинг талаб қилинган ишни бажара олиш қобилиятига боғлиқдир. Қобилият дейилганда ходимда узига юкланган вазифаларни бажариш учун касб малакасининг мавжудлиги, етарли даражадаги жисмоний куч-қувват ва чидамлилиқ, укувлиқ, умумий маданият борлиги ва шу қабилар тушунилади. Масалан, олийгоҳ уқитувчиси учун қобилият фанни дастурини билиш, талабалар руҳиятини тушуниш, тингловчилар олдида сузлай олиши, конспектларни текшириш, уларга ҳар жихатдан урнат бўлиш ва уларга маслахатлар бера олиш ва мураббийлиқ қилиш тушунилади.

Менежментнинг эволюцион босқичларида айтилишида менежерлар Рағбатлантиришнинг қуйидаги уқта усулини кўрсатадилар. Булар:

1. Анъанавий усул.

2. Инсоний муносабатлар усули.

3. Инсоний ресурслар усули.

Менежерлар рағбатлантиришнинг шу уқта усули орқали одамларни белгиланган тартибда бошқаришга ишонч ҳосил қиладилар. Анъанавий усул. Бу усул Фредрих Тейлор ва бошқа илмий бошқариш мактабларининг илмий изланишлари билан боғланган бўлиб, бошлангич усул ҳисобланади. Бу усул асосан, менежерлар қандай қилиб уз касбларини ҳамда ишчи ходимларини Рағбатлантиришда иш ҳақи тизимини тўғри қўллашни кўриб чиқади.

Тажриба шуни кўрсатадики, ишчилар одатда дангасарок буладилар ва менежерлар бу шароитни тушунган холда, ишчиларни молиявий мукофот билан тақдирлаб, озгина булса ҳам уларнинг ишларига кумак берадилар. Куп вазиятларда бу усул самаралидир. Анъанавий ҳақ тўлаш тизимлари билан бир каторда (ишбай ва вақтбай турлари) меҳнатга ҳақ тўлашнинг меҳнат ҳаёти қиймати бўйича ҳақ тўлаш, меҳнат рейтинги бўйича, меҳнатда иштирок этиш коэффициенти ва хоказолар бўйича ҳақ тўлаш ҳам кулланади. Бозор иқтисодиётига утиш шароитида анъанавий тизимлардан ташқари хорижий тажрибани ҳам ҳисобга олган холда қуйидаги тизимлар тадбиқ этилади, чунончи: фойдада иштирок этиш, ҳиссадорлар сармоясида қатнашиш, транспорт харажатларига ҳақ тўлаш ёки раҳбар ходимларга транспорт воситаларини бириктириб қуйиш, тиббий хизмат кўрсатиш дастури, таълим дастури, турли хил сугурталар, имтиёзлар ва компенсациялар, имтиёзли қарз олиш тизими ва шу қабилар. Бу тизимдан қуплари меҳнатнинг нуфузини, шахсни ташаббусқорлигини, ижодий фаоллигини, яъни унинг асослаш узаги турли томонларини Рағбатлантиришга қаратилган. Масалан, фойда тизимидан фойдаланишда фойданинг улуши белгиланади, ундан Рағбатлантириш фонди шаклланади. Ана шу фонддан фойдага ҳақиқатда таъсир кўрсата оладиган ходимлар тоифаси рағбатлантирилади. Инсоний муносабатлар усули. Рағбатлантиришнинг анъанавий усули узок давом этмади. Эльтон Мейо ва илмий тадқиқот институти ходимлари “Инсоний муносабатлар усули” устида ишладилар. Мейо ва бошқалар шунга амин булдиларки, менежерлар ишчиларнинг ижтимоий эҳтиёжларини билган холда, ҳамда уларни қорхона ишини муҳим ва фойдали эканлигини ҳис қилишга даъват этиш орқали рағбатлантира оладилар. Анъанавий усулда ишчилар томонидан ишлаб чиқилган ва ишчилар томонидан амалга ошириладиган самарали тизим орқали юзага қилиши мумкин булган катта миқдордаги иш ҳақи натижасида менежментнинг ваколатларини қабул қилиш қутилади.

Инсоний муносабатлар усулида эса ишчилар раҳбарларни, уларга нисбатан маънавий муносабатда булишини ва уларнинг эҳтиёжига доимо диққат эътибор қилишлари натижасида менежментнинг ваколатларини қабул қилишлари керак. Инсоний ресурслар усули. Кейинчалик Марк Грейгор ва Маслов каби назариётчилар ҳамда Аргрис ва Лайкрет каби илмий изланувчилар инсоний муносабатлар усулини танқид қилдилар. Бу назариётчиларнинг фикрича, ишчилар ёки уларнинг эҳтиёжларини қондириш учун каби факторлар билан эмас, балки ютуққа ҳамда мазмунли иш учун эҳтиёжларни қондириш мумкин. Шундай қилиб ишчиларга қарорлар қабул қилиш учун ҳамда уз вазифаларини амалга оширишлари учун масъулиятлар берилади. Шахснинг эҳтиёжи - инсонда ҳаракатга интилишни вужудга келтирувчи бирор-бир нарсанинг йуклигини англашдир. Унинг нормал ҳаёт кечириши учун озуқа, уй-жой, об-ҳаво зарур бўлса, хотин-қизлар учун уларнинг қузга ташланиб туриши учун чиройли безаклар даркор. Инсон эҳтиёжларининг миқдори ва хилма-хиллиги нихоятда катта бўлиб, бошланғич эҳтиёжлар ажратиб кўрсатилади. Булар инсон физиологияси томонидан вужудга келтириладиган озик-овқатга, ҳаво, уйку ва бошқаларга бўлган эҳтиёжлар бўлиб, улар инсоннинг биологик тур сифатида мавжуд булишини таъминлайди. Иккиламчи эҳтиёжлар ҳаётий тажрибани ривожлантириш ва ҳосил қилиш жараёнида пайдо бўлади. Улар бирламчи эҳтиёжлардан анчагина хилма-хилроқ бўлиб, шахснинг психологик ривожланишига, турмуш шароитига, жамиятда, гуруҳда қабул қилинган ижтимоий нормаларга боғлиқдир. Шахс эҳтиёжларининг бутун хилма-хиллиги унинг фаолиятининг манбаини, сабабини ташкил этади. Сабаб - инсоннинг нима учун ҳаракат қилишини кўрсатувчи, фаолиятга ички ундовчи нарса бўлиб, у муайян эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқдир. Мисол: яхши ҳақ олиб ишламайдиган мутахассис ходимнинг даромадлироқ янги иш излаши муқаррардир. Бундай ҳатти-ҳаракатнинг сабаби ишдан қониқмаслик, бажараётган вазифаларига қизиқишнинг пасайганлиги,

эхтимол, бошлик билан муносабатларининг бузилиши, жамоадаги шароитнинг узгарганлиги ва ҳамкасблари билан муносабатларида кескинликнинг кучайганлиги ва бошқа сабаблар булиши мумкин. Бу барча холларда мутахассис ходимлар хулк-атворининг хакикий сабабларини урганиб бориш уз навбатида яхши ходимдан ажралиб олдини олиш, жамоадаги эхтимол тугилган низони олдини олиш имконини беради.

II-Боб. “ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ” МЧЖНИНГ 2015-2017ЙИЛЛАРДАГИ ТЕХНИК ИҚТИСОДИЙ

ТАВСИФИ

2.1. § “ Жиззахавтотеххизмат ” МЧЖнинг тарихи ва бошқаруви

2.1.« **Жиззахавтотеххизмат**» МЧЖ бундан буён «Жамият» деб номланади ва у «Жиззахавтотеххизмат» АЖ акциядорларининг 2009 йил 15- апрелдаги навбатдан ташкари Умумий йиғилиши қарорига ва 2009 йил 22-майдаги Таъсис шартномасига асосан «Жиззахавтотеххизмат» акциядорлик жамиятидан кайта ташкил этилган ва «Акциядорлик жамиятлар ва акциядорларнинг ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 100-моддасига асосан, «Жиззахавтотеххизмат» акциядорлик жамиятининг ҳуқуқий вориши ҳисобланади. «Jizzaxavtotexxizmat» МЧЖ «Жиззахавтотеххизмат» АЖнинг барча шартнома ва мажбуриятлари буйича жавобгарликларни ўз зиммасига олади. «Жиззахавтотеххизмат» АЖ Ўзбекистон Республикаси Давлат мулкни бошқариш ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитасининг 1995 йил 23-августдаги № 242 сонли буйруғи, Жиззах шаҳар ҳокимининг 1995 йил 19- сентябрдаги 976-рақамли қарори билан давлат рўйхатига олинган. Жиззах вилояти Жиззах шаҳар ҳокимлиги ҳузуридаги тадбиркорлик субъектларини рўйхатдан ўтказиш инспекцияси томонидан 2008 йил 5-ноябрда № 2420 сонли рақам билан жамиятнинг Янги тахрирдаги устави рўйхатдан ўтказилган.

2.2.Жамият ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси фуқаролик кодекси ва Ўзбекистон Республикасининг «Маъсулияти чекланган ҳамда қўшимча маъсулияти жамиятлар тўғрисида»ги қонуни буйича амалга оширади.

2.3. Ўзбек тилида: «**JIZZAXAVTOTEXXIZMAT**» Mas’uliyati cheklangan jamiyati. Рус тилида: Общество с ограниченной ответственностью «**ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ**» Жамиятнинг қискартирилган номи Ўзбек

2.4. Жамиятнинг манзили:Жиззах вилояти Жиззах шаҳар Катта Ўзбек тракти-115 уй.

2.5. Жамиятнинг фаолият муддати чекланмаган.

3. Жамиятнинг ҳуқуқий мақоми.

3.1. Жамият қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан эътиборан юридик шахс мақомига эга бўлади.

3.2. Жамият қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда бошқа юридик шахсларнинг муассиси бўлишига ёки уларнинг Низом жамғармасида (устав капиталида) бошқача тарзда иштирок этишга, ваколатхоналар ва филиаллар тузишга ҳақлидир.

3.3. Жамият ўзининг фирма номи ёзилган муҳри, штамларига ва бланкаларига, ўз эмблемасига, шунингдек белгиланган тартибда рўйхатга олинган товар белгисига ва бошқа ўз белги аломатларига эга бўлишга ҳақлидир.

3.4. Жамият ўзининг мустақил балансида ҳисобга олинadиган алоҳида мол-мулкка эга бўлади, уз номидан ҳуқуқларни олиши, мажбуриятларга эга бўлиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

3.5. Жамият ўз мажбуриятлари юзасидан ўзига қарашли барча мол-мулк билан жавобгар бўлади. Жамият уз иштирокчиларининг мажбуриятлари юзасидан жавоб бермайди. Давлат ва унинг органлари Жамиятнинг мажбуриятлари юзасидан жавобгар бўлмайди, худди шунингдек Жамият ҳам давлат ва унинг органлари мажбуриятлари юзасидан жавобгар бўлмайди.

4. Жамият фаолиятининг мақсади, жабҳаси ва турлари.

4.1. Фаолиятнинг умумий жабҳаси. Жамият фаолиятининг жабҳаси Ўзбекистон Республикасининг қонунчилиги билан махсус тақиқланмаган ҳар қандай фаолият турини амалга оширишдан иборат.

4.2. Фаолиятнинг аниқ турлари. Жамиятнинг фаолият турларига қуйидагилар ҳам киради:

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида енгил автомобиллар, микроавтобуслар, фургонлар, юк машиналарига пуллик ҳамда техник хизмат кўрсатиш, шунингдек, улар учун зарур эҳтиёт қисмлар ва ашёларга доир маркетинг, савдо-сотиқ, савдо-воситачилик, сотувгача ва сотувдан кейинги хизматлар кўрсатилишини йулга қуйиш.

4.3. Жамият фаолиятининг аниқ мақсади ва турларининг батафсил қайд этилиши Жамиятнинг Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигида махсус тақиқланмаган ҳар қандай тадбиркорлик жабҳасида фаолият кўрсатишини чекламайди.

4.4. Фаолият турлари: Узининг асосий фаолият доирасида, лекин уни чекламаган ҳолда Жамият қуйидаги фаолият турларини амалга оширади:

- ҳукукий ва жисмоний шахсларга тегишли булган автотранспорт воситаларига техникавий хизмат кўрсатиш ва таъмирлаш;
- автомобилларга техник хизмат кўрсатишнинг янги турларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш; уларнинг рақобатбардошлигини ошириш;
- автомобил техникасини таъмирлаш ва хизмат кўрсатиш бўйича мутахассисларни уқитиш ва қайта тайёрлаш;
- енгил автомобилларга техникавий хизмат кўрсатиш ва таъмирлаш шаҳобчаларини моддий техникавий жиҳатдан таъминлаш;
- халқаро транспорт ташиш хизматлар;

- Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигига мувофик ҳолда автотранспорт воситаларини техникавий текширув-экспертизадан ўтказиш, транспорт воситаларининг баҳосини белгилаш бўйича эксперт, баҳолаш-консалтинг хизмати кўрсатиш хизматини ;
- Янги технологияларини ишлаб чиқиш, илмий-амалиётчилик фаолияти, воситачилик фаолияти, жумладан, чакана савдо, савдо – воситачилик ва лизинг фаолияти;
- дилерлик фаолияти;
- кургазмалар, намоиш-ярмаркалари, кимосди савдоларини уюштириш;
- автотранспорт, таъмирлаш, бадий безаш ва фототасвирлар билан боғлиқ хизматлар кўрсатиш,
- Шаҳар ичида ва шаҳарлараро аҳолига ва юридик шахсларга транспорт хизмат кўрсатиш:
- автомобилларга газ ёқилгиси ускуналарини ўрнатиш;
- юк ўртиш – юк тушириш ва бошқа транспорт-экспедиция хизматларини кўрсатиш;
- кучмас мулк билан боғлиқ муомала – операциялар;
- халқ истемоли ва ишлаб чиқариш-техникавий йуналишдаги товар-маҳсулотларни ишлаб чиқариш;
- ташки иқтисодий фаолият;
- тюнинг хизмати;
- иккиламчи бозор учун жисмоний ва юридик шахслардан автомобилларни сотиб олиш, уларни таъмирлаб, қайта баҳолаб сотиш,
- ўлгуржи савдо.

- аҳолига турли хилдаги маиший хизмат ишларини амалга ошириш.
- умумий овқатланиш иншоотларини, ресторан ва барларни очиш:
- Халқ истеъмоли моллари ва жамият эҳтиёжи учун зарур булган моддий-техникавий молларни,
- хом-ашё, саноат моллари, автотранспорт материаллари, автомобил ва улар учун эҳтиёт қисмлар сотиб олиш, товар алмаштириш ва уларни сотиш:
- Чет эл мамлакатлари ва бошқа мамлакатлар билан қўшма корхоналар ташкил этиш:
- Ташки иқтисодий фаолиятни қонунда белгиланган тартибда амалга ошириш:

4.5. Жамият фаолиятининг мақсади куйидагилардан иборат.

- Ўзбекистон Республикасининг товар ва хизматлар бозорини тўлдириш
- Янги ишчи ўринларини ташкил этиш йули билан аҳолининг бандлиги билан боглик муаммоларининг хал этилишида ёрдам кўрсатиш,
- ўз фаолиятдан фойда даромад олиш.

5. Жамиятнинг мол-мулки.

5.1. Жамият мол-мулки куйидагилардан шаклланади:

- Жамият ворис сифатида «Жиззахавтотеххизмат» акциядорлик жамиятининг барча мол- мулки хисобидан шаклланади;
- Жамият Таъсисчилари (иштирокчилари) киритган Низом жамғармаси бадалларидан:
- Жамият Низомида кўрсатилган хизматлар кўрсатишдан тушган маблағдан:

- Ташкилот ва тадбиркорларнинг қонунга зид бўлмаган бадаллари ва бошқа хил тушумлар ҳисобидан:

6. Жамиятнинг Низом жамғармаси (устав капитали).

6.1. Жамиятнинг низом жамғармаси таъсисчилари улушининг номинал қийматидан ташкил этилади. Таъсисчиларнинг низом жамғармасидаги улуши таъсисчи улушининг қийматини жамият низом жамғармасига бўлинган ҳолда фоизда аниқланади.

6.2. Жамият таъсисчиси улушининг номинал қиймати «Жиззахавтотеххизмат» АЖдан «Jizzaxavtotexxizmat " МСНЖ.га қайта тузиш вақтида таъсисчи эгаллаб турган барча акцияларининг номинал қийматига тенг. Жамият таъсисчиси улушининг ҳақиқий қиймати, унинг жамият низом жамғармасидаги улушига пропорционал ҳолатда олинган, жамият соф активлари қийматининг кисмига тенг.

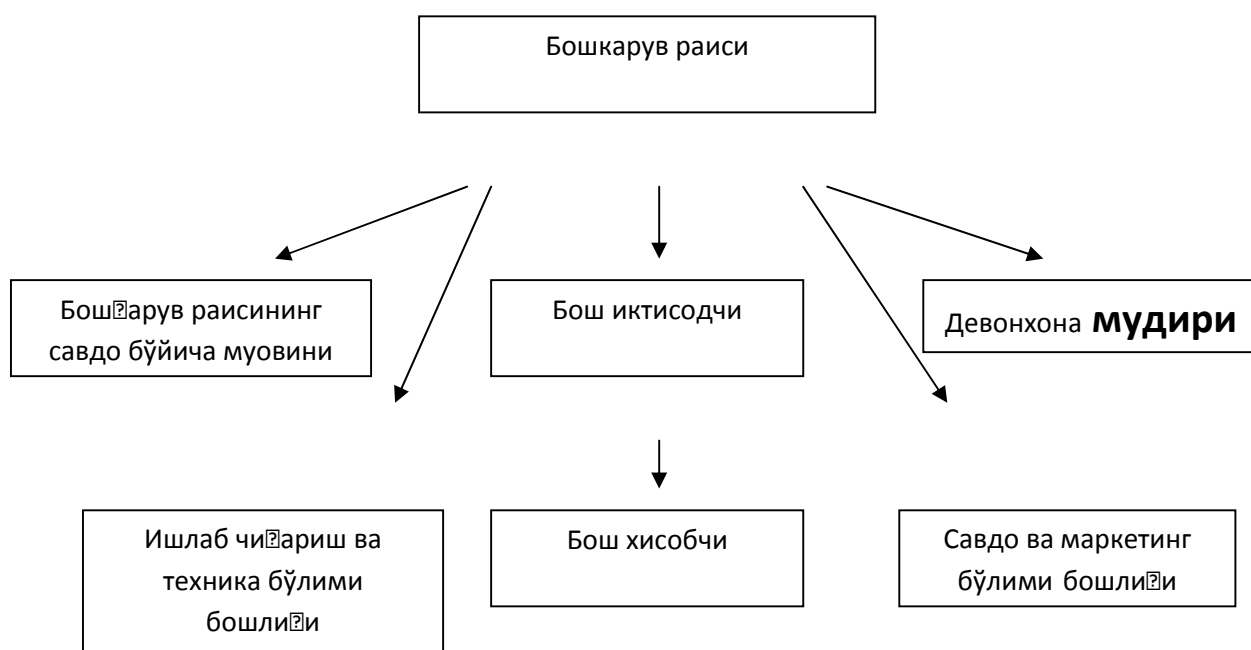
6.3. Жамиятнинг низом жамғармаси 224145000 (Икки юз йигирма тўрт миллион бир юз қирк беш минг) сўмни ташкил қилиб, у собиқ «Жиззахавтотеххизмат» акциядорлик жамияти акциядорларининг тўлиқ шакллантирилган, жойлаштирилган улушларидан иборат булиб, қуйидагича тақсимланган:

Жиззахавтотеххизмат МЧЖнинг низоми.

“Жиззахавтотеххизмат” акцианерлик жамияти “Узавтосаноат” автомобилсозлар уюшмаси таркибига кирган бўлиб, “Узавтотеххизмат” акцианерлик бирлашмасига бўйсунди.

“УзДЭУавто” қўшма Жиззах вилоятидаги расмий дилери ҳисобланади. Жамият акцияларинин 51% Вазирлар Маҳкамасининг қарорига асосан “УзДЭУавто” қўшма коронасига тегишлидир.

“УзДЭУавто” ташкилот бўлими асосий фаолияти вилоят аҳолисига чакана савдо, автомобил савдоси ва автомобилларга техник хизмат кўрсатиш ва ишлаб чиқаришни ривожлантиришдан иборат. Бундан ташқари корхона ўз низомига асосан Республика қонунчилигида тақиқланмаган хизматларни кўрсатиш ҳуқуқига эга, махсус рухсатнома олган. Корхона хўжалик фаолиятини жамият бошқаруви раиси Нормухаммедов А. С мустақил бошқаради. Корхонанинг фаолиятини назорат қилиш корхона таъсисчилари томонидан амалга оширилади.



1.4-чизма. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖнинг бошқарув структураси.

Манба: Жиззах вилоят «автотеххизмат» акциядорлик ҳудудий жамияти маълумоти асосида тузилди.

«Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ нинг лавозимлар йўриқномаси.

Бошқарув раиси – бошқарув раиси жамият фаолиятини бошқаришда умумий раҳбарликни олиб боради, жумладан:

- жамиятнинг бошқарув апаратига бевосита раҳбарлик қилиб, бошқарув апаратининг барча ходимларига иш юзасидан бажарилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар беради, буйруқлар чиқаради;
- жамиятнинг ишлаб чиқариш хизмат кўрсатиш ва бошқа турдаги фаолиятлари йўналишларини белгилайди;
- тегишли мовунлар ва бўлим бошлиқлари билан келишган ҳолда жамиятнинг кадрлар масаласини ҳал этади;
- акциядорларнинг умумий йиғилиши кузатув кенгаши ва бошқарув қарорларини бажаришини таъминлаш билан бир қаторда жамиятнинг Ушбу бошқарув органларига жамият фаолиятига доир таклифлар киритади;
- Жамият моддий бойликларининг сақланиши юзасидан жавобгар шахсларни белгилайди;
- жамият фаолиятига доир ишларни бошқарув апаратининг мансабдор шахслари ўртасида тақсимлайди.

Бош муҳандис. Бош муҳандис хизмат вазифаси бўйича бошқарув раисига бўйсинади ва жамият фаолиятига қўйидаги ишларни амалга оширади:

- Ишлаб чиқариш ва техника бўлимига восита раҳбарлик қилади;
- ишлаб чиқариш бўйича кадрлар масаласида жамият бошқарув раисига таклифлар киритади;
- жамиятнинг ишлаб чиқариш фаолиятини бошқаради. Жамиятга қарашли барча техник хизмат кўрсатиш устахоналари, уларнинг филиаллари автостаянқалар ва бошқа ишлаб чиқариш бўлимларининг ишини ташкил қилади;
- ишлаб чиқариш жараёнига доир вазифаларни ходимлар ўртасида тақсимлайди. Моддий бойликларни жавобгар шахсар зиммасига тўғри

топширилиши мақсадли ишлатилиши, сақланиши бўйича назорат олиб боради, улар юзасидан жавобгар ҳисобланади;

- ишлаб чиқариш режаларини белгилайди, жамият бошқаруви раисига тасдиққа олиб киради. Режаларининг бажарилиши юзасидан бошқарув раисига ҳисобот беради, уларга ўзгартирилар киритиш юзасидан таклифлар киритади;

- бошқарув раиси таътилда, хизмат сафарид, даволанишда бўлган давр ва қонунда кўзда тутилган бошқа ҳолларда жамият фаолияти бўйича умумий раҳбарликни олиб боради (жамиятнинг ташкилий – ҳуқуқий тузилмаси, моддий бойликлар ва маблағлар тасаруфи ҳамда кадрлар масаласи бундан мустасно);

- меҳнат муҳофазасини кучайтиришга доир таклифлар киритади ва тадбирларда иштирок этади.

Бошқарув раисининг савдо бўйича муовини. Хизмат вазифаси бўйича бевосита бошқарув раиси (бошқарув раиси вазифасини вақтинча бош муҳандис бажариб турган даврда бош муҳандис)га бўйсунди ва жамият фаолиятида қуйидаги ишларни бажаради:

Савдо ва маркетинг бўлимига бевосита раҳбарлик қилади;

Савдо фаолияти бўйича кадрлар масаласида жамият бошқаруви раисига таклифлар киритади.

- жамиятнинг савдо фаолиятини бошқаради, жамиятга қаршли барча автосалонлар, уларнинг жойлардаги филиаллари, савдо дўконларининг ишларини ташкил қилади.

- меҳнат муҳофазасини кучайтиришга доир таклифлар киритади ва тадбирларда иштирок этади ва бошқа вазифаларни бажаради.

Бошқарув раисининг умумий масалалар бўйича муовини. Хизмат вазифаси бўйича бевосита бошқарув раиси (бошқарув раиси вазифасини вақтинча бош муҳандис бажариб турган даврда бош муҳандис)га бўйсинади ва жамият фаолиятида қўйидаги ишларни бажаради:

- жамиятнинг ички хўжалик фаолияти бўйича ташкилий ишларни амалга оширади;
- хўжалик ходимлари бўйича кадрлар масаласида жамият бошқарув раисига таклифлар киритади;
- жамият хўжалик ишларини бошқаради, жамият ходимларининг кишлоқ хўжалик ишлаир ва бошқа оммавий тадбирларга жалб этади, меҳнат шaroити яратади;
- ҳар бир моддий бойликлардан тўғри фойдаланишни талаб қилади ва назоратга олади ва бошқа вазифаларни бажаради.

Бош иқтисодчи. Бош иқтисодчи хизмат вазифаси бўйича бевосита бошқарув раисига бўйсинади ва қўйидаги ишларни амалга оширади:

- жамиятнинг йиллик молиявий режасини ишлаб чиқади ва тасдиққа олиб киради;
- жамиятнинг умумий фаолияти юзасидан иқтисодий таҳлил юритади;
- доимий равишда жамиятнинг иқтисодий аҳволи фойда ва зарарлар юзасидан бошқарув раисига маълумот беради;
- иқтисодга талукли ҳисоботларни ўз муддатларида белгиланган жойларга топширишини таъминлайди

Бош ҳисобчи. Хизмат фазифаси бўйича бевосита бошқарув раисига бўйсинади

- жамият бухгалтериясига бевосита раҳбарлик қилади.

Девонхона мудири. Хизмат фазифаси бўйича бевосита бошқарув раисига бўйсинади ва жамият умумий бўлимига бевосита раҳбарлик қилади.

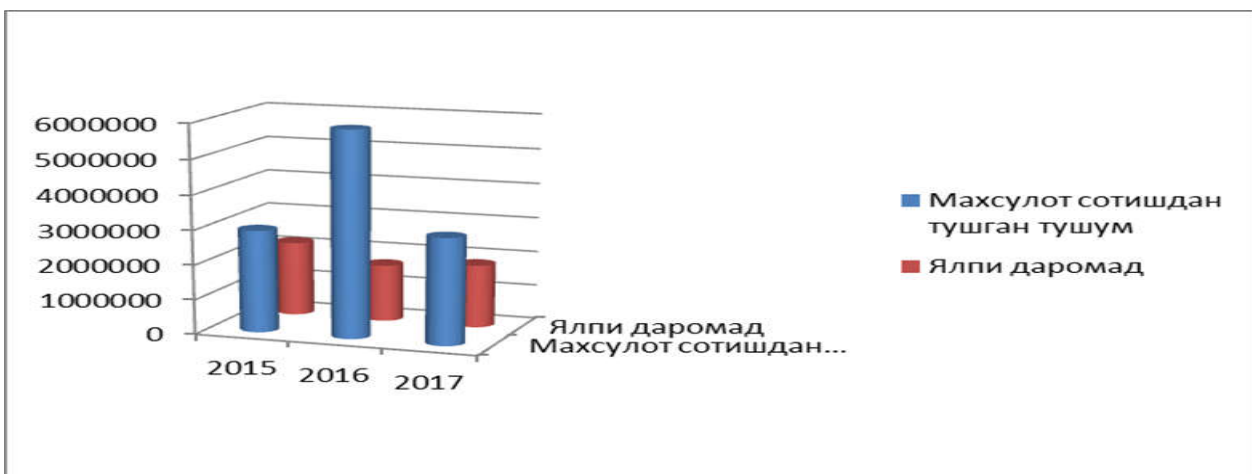
Савдо ва маркетинг бўлими бошлиғи. Хизмат фазифаси бўйича бевосита бошқарув раисининг савдо бўйича муовинига бўйсинади ва савдо бюўлими ишининг ташкил қилади. Ходимларга ўз вазифасини тақсимлайди.

Мен юқоридаги лавозимлар билан бирга қўйидаги лавозимлар жорий этилганлигини ўрганиб чиқдим: Ишлаб чиқариш ва техника бўлими бошлиғи, менежер, автомобиллар омбори мудири, эҳтиёт қисмлари омбори мудири, ДЭУ муҳандиси, хавфсизлик техникаси муҳандиси, ишлаб чиқариш бўлими муҳандиси, техник хизмат кўрсатиш устахонаси бошлиғи, ҳуқуқшунос, маош ҳисобчиси, ашиёвий ҳисобчиси, автомобил ҳисобчиси, хазиначи, ҳисобчи, ҳодимлар назоратчиси, компьютер оператори, котиба-референт, қурувчи муҳандис, таъминотчи, хайдовчи, нурчи, автосалон мудири, автостаянка бошлиғи, сотувчи, қоровул, қабул қилувчи уста, таъмирловчи уста, фаррош, боғбон, қозонхона оператори.

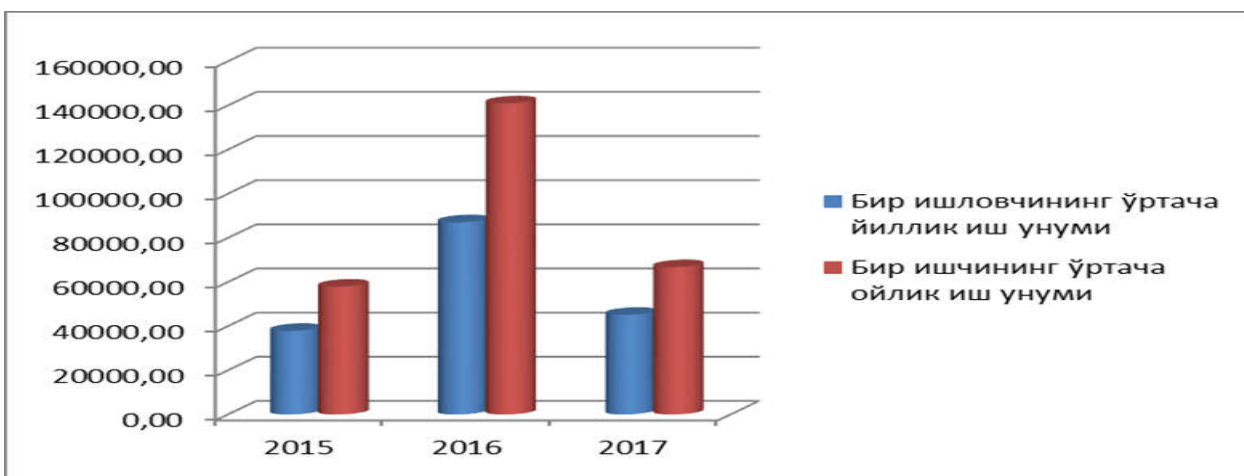
**2.2. § “ Жиззахавтотеххизмат ” МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги асосий
техник - иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили. 2.1-Жадвал**

№	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2015 йил	2016 йил	2017 йил	2017 йилда 2016 йилга нисбатан	
						Фарқи (+;-)	Ўсиш %
1	Махсулот сотишдан тушган тушум	минг сум	2952476	5918605	3068835	-2849770	51,9
2	Ялпи даромад	минг сум	2154467	1648262	1820539	172277	110,5
3	Ишловчиларни ўртача йиллик иш ҳақи фонди	минг сум	616422	771964	856849	84885	111,0
	Жумладан:						
	А) ишчиларники		493137,6	617571,2	685479	67907,8	111,0
	Б) хизматчиларники		123284,4	154392,8	171370	16977,2	111,0
4	Ишловчилар ўртача йиллик сони шундан:	киши	78	68	68	0	100,0
	А) ишчилар	киши	51	42	46	4	109,5
	Б) хизматчилар	киши	27	26	22	-4	84,6
5	Бир ишловчининг ўртача йиллик иш унуми	минг сум	37852,26	87038,31	45129,93	-41908,4	51,9
6	Бир ишчининг ўртача ойлик иш унуми	минг сум	57891,69	140919,17	66713,80	-74205,4	47,3
7	Асосий воситаларни ўртача йиллик киймати	минг сум	1900621	1484739	1618701	133962	109,0
8	Айланма маблағларнинг ўртача йиллик киймати	минг сум	2579664	994048	956593	-37455	96,2
9	Ишлаб чиқариш харажатлари	минг сум	798009	4270343	1248296	-3022047	29,2
10	Умумхужалик фаолияти- нинг молиявий натижаси	минг сум	750510	158418	119893	-38525	75,7
11	Солиқлар	минг сум	72095	21981	14608	-7373	66,5
12	Бошқа ушланмалар ва йиғимлар	минг сум	53733	10915	8421	-2494	77,2
13	Соф фойда	минг сум	624682	125522	96864	-28658	77,2
14	Рентабеллик(12к:1к)*100	%	21,16	2,12	3,16	1,04	148,8
15	Дебиторлик қарзлар	минг сум	2294350	634419	619734	-14685	97,7
16	Кредиторлик қарзлар	минг сум	724514	521793	716888	195095	137,4

Юқоридаги жадвалда «Жиззахавтеххизмат» МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги асосий техник – иқтисодий кўрсаткичлари таҳлил килинган бўлиб, унга кўра бажарилган ишлардан тушум 2015 йилда 2952476 сўмни, 2016 йилда 5918605 сўмга 2017 йилда эса 3068835 сўмга ташкил этиб, 2017 йил 2016 йилга нисбатан 2849770 минг сўмга камайган. Ишловчиларни ўртача йиллик иш ҳақи фонди 2015 йилда 616422 сўмни, 2016 йилда 771964 сўмни, 2017 йилда 85684 сўмни ташкил этган. 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 84885 сўмга ошган ёки 110 % фойизга ўсган. Бир ишловчининг ўртача йиллик иш унуми 2015 йилда 37852,26 сўмни, 2016 йилда 87038,31 сўмни 2017 йилда 45129,93 сўмни ташкил этган. 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 41908,4 сўмга камайган ёки 51,9% пасайган. Хўжаликнинг молиявий фаолият натижаси ҳам 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 38525 сўмга камайган. Корхонанинг дебиторлик қарзлари 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 14685 минг сўмга камайган. Кредиторлик қарзлари 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 195095 сўмга ошган. Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики корхонада ходимлар меҳнатини рағбатлантириш бўйича тизимли чора тадбирлар амалга ошириш лозим. 2015 йилга нисбатан 2017 йилда корхонанинг қатор кўрсаткичлари камайган. Жумладан маҳсулот сотишдан тушган тушум ҳисобот йилда кескин камайган, кредиторлик қарзлари ошиб дебиторлик қарзлари эса аксинча камайган.



2.1-расм. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги асосий техник – иқтисодий кўрсаткичлари диаграммаси.



2.2-расм. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги асосий техник – иқтисодий кўрсаткичлари диаграммаси.

2.3 .§ Меҳнат ва атроф муҳитни муҳофаза қилиш

Ишлаб чиқаришда травма сабабларини таҳлил қилиш инсоннинг атроф ишлаб чиқариш муҳити билан чамбарчас боғлиқлигини кўрсатади.

Меҳнат операцияларини бажариш процессида ишчиларнинг Ўрта Осиёнинг жазирама иссиғи шароитида интенсив қуёш нурланиши, чанг, шамол, шовқин ва бошқа зарарли факторлар таъсирида ишлайдилар. Кўпчилик иситилмаган хона ва машина кабиналарида ишлайдилар (чунки

амалда гуё Ўрта Осиёда совуқ фасл бўлмайди, деган нотўғри фикр бор ва шунинг учун ишчиларни иситиш масалалари билан шуғулланилмайди), иссиқ коржомалар нормаларда умуман кўзда тутилмаган. Ишчиларнинг коржомаларига кўпинча хлор, этилланган бензин, турли антисептиклар ва шунга ўхшаш зарарли моддалар шимилади. Бунинг ҳаммаси умумий ва касбий касалланишларга олиб келади, бу эса ўз “навбатида ишчилар меҳнатига салбий таъсир курсатади.

Транспорт соҳасида травматизм манбалари бўлган асосий ишлаб чиқариш факторлари қуйидагилардир: электр токи, монтаж қилинаётган конструкциялар, вақтинчалик қурилмалар, машиналарнинг айланадиган - қисмлари, ҳаракатдаги транспорт, уювчи ва захарли моддалар, қовлаш вақтида ўпириладиган грунт ва қурилиш майдончасининг ўзи.

Қурилишда электр токи билан жароҳатланиш қурилиш май-дончасида жойлашган хавода ўтказилган вақтинчалик электр занжирларидан фойдаланишда, тусиш тармоқларидаги ток приёмниклари, ишга тушириш ва тақсимлаш қурилмаларидан фойдаланишда ихота қурилмалари такомиллаштирилмаганлиги, изоляцияси ёмонлиги, ерга яхши уланмаганлиги ва индивидуал химоя воситалари йўқлиги сабабли юз беради. Транспорт соҳасида ишчиларнинг шикасланиш эҳтимоли ишнинг хавфли усуллари қўллаш натижасида, яъни металл конструкцияларни монтаж қилиш ва ёпмалар ҳамда девор қуриш ишлари алоҳида олиб борилганда келиб чиқади. Монтажчи конструкцияларни монтаж қила туриб, тухтовсиз силжийди ва анча баландликка кутарилади. Ишлар эса, одатда очик, тор ва тусилмаган ёки кичик таянчларда, жуда ноқулай, яъни эгилган холда, утириб, ётиб ва шу каби вазиятларда олиб борилади. Қўп холларда юқорига кутарилиш мосламалари йўқ бўлганда, монтаж қилинаётган конструкцияда турган монтажчи (верхолаз) балкалар, прогонлар, фермалардан юришга мажбур бўлади, бу эса иш вақти давомида ишчи асабларининг зуриқишига

олиб келади. Бу қурилмаларнинг такомиллашмаганлиги, кўпинча, уларнинг кулаб тушишига ва одамларнинг йиқилишига олиб келади. Қурилиш ташкилотларида сўри, хавоза ва беланчакларнинг тури кўплигига қарамасдан, уларнинг кўпчилиги ёки меҳнат хавфсизлигини таъминламайди, ёки ишни юритишнинг янги технологиясига мос келмайди. Масалан, ғишт терувчи сурида ишлаётган вақтда биринчи қаторларни теришда унинг энгашишига ва кейинчалик чўзилишига ёки оёқ учида туришига туғри келади.

Қурилиш машиналари конструктив камчиликлари, улардан, нотуғри фойдалар тўсиқларининг йўқлиги туфайли ҳам тавматизмга сабаб бўлади. Айланувчи кабинада ишлайдиган экскаватор ва бошқа қурилиш машиналарининг машинистлари ҳаммадан кўра кўпроқ касалланишга чалинадилар.

Ҳаракатдаги транспорт қурилишда травматизмнинг энг куп тарқалган манбаи ҳисобланади. Травматизмга асосан ташлаётган юкни нотуғри маҳкамлаш, транспорт воситалари ва йулларнинг ёмонлиги, ҳаракат қоидаларини бузиш, автомобиль транспорти хайдовчиларининг интизомсизлиги сабаб бўлади.

Қурилишда қўлланиладиган қуювчи ва заҳарли моддалар, индивидуал химоя воситалари йўқлигида, улар нотуғри сақланган ва ташилган ҳолларда, ишчиларга зарарли таъсир кўрсатади ва уларнинг заҳарланиши ҳамда касалланишига сабаб бўлади.

Грунтнинг ўпирилиши ҳам травма олиш сабабларидан биридир (кўпинча ўлим билан тугайди). Грунт уни қирқишда ва юмшатишда, тинч турган ҳолда (бунда осилиб турган козирёкларда, маҳкамланмаган чуқур траншеялар деворларида ва тунга ўхшаш ҳолларда тупроқ заррачалари орасидаги боғланиш йуқолади) ўпирилиши мумкин.

Меҳнат шароитлари ишчи кучидан рационал фоидаланишни таъминлайдиган техникавий ва ташкилий тадбирлар мажмуини кузда тутати. Меҳнат шароитларини яхшилаш тадбирлари меҳнатнинг якуний натижаларига, ижтимоий ишлаб чиқаришни ривожлантиришга ва унинг самарадорлигини оширишга катта таъсир кўрсатади. Меҳнат шароити ўзининг моҳиятига кура социал категориядир. Меҳнат процесси одам организми учун энг кулай ишлаб чиқариш шароитларида ўтиши керак. Шунинг учун меҳнатни хакикий илмий-ижтимоий нуктаи назардан ташкил қилиш вазифаларидан бири киши саломатлиги учун хавфсиз шароит яратиш ва ишчи кучининг нормал ишлашини таъминлашдир.

Меҳнат шароитларини тадқиқот қилишда унга ҳар томонлама ёндошиш лозим. Бунга қуйидагилар киради:

- ✓ олдинги тажрибани ўрганиш (бахтсиз ходисалар ва профессионал касалликлар сабаблари);
- ✓ қурилишда амал қилаётган технологик процессларда меҳнат шароитларини жорий тадқиқот қилиш;
- ✓ қониқарсиз меҳнат шароитларининг юз бериш эҳтимоли катта бўлган салбий оқибатларини анализ қилиш;
- ✓ меҳнат шароитларининг зарарли таъсир факторларини ўрганиш. Бу факторларга қуйидагилар киради: шовкин, вибрация, юқори ёки жуда паст температура, қурилиш участкалари хавосининг чанг, газ ва захарли аралашмалар билан ифлосланганлиги.

Ишлаб чиқаришни тури ташкил этиш ишлаб чиқариш мухити факторларининг зарарли ва хавфли таъсирини хавфсизлик техникаси бўйича тадбирлар ўтказиш йули билан бартараф этишни кўзда тутати. Бироқ, хавфсизлик техникаси талабларини бажариш ишчилар учун уларнинг ишлаб

чиқариш планини бажаришига халақит берувчи ёки иш учун таъриф баҳоларига крмайдиган кўшимча нагрузка бўлиб қолмаслиги керак.

Ҳар йили ишлаб чиқариш травматизмининг олдини олишга юз миллион сўмлаб маблағ сарфланади, бироқ кўпгина корхоналарда травматизмнинг жиддий пасайиши сезилмаяпти. Бинобарин, травматизм билан курашишнинг бошқа методларини излаш керак. Бахтсиз ходиса юз берган шароитларни текшириш шу нарсани кўрсатдики, унинг содир бўлишга кўпинча жароҳатланувчининг ўзи, унинг шахсий сифатларидаги етишмовчилик сабаб бўлар экан.

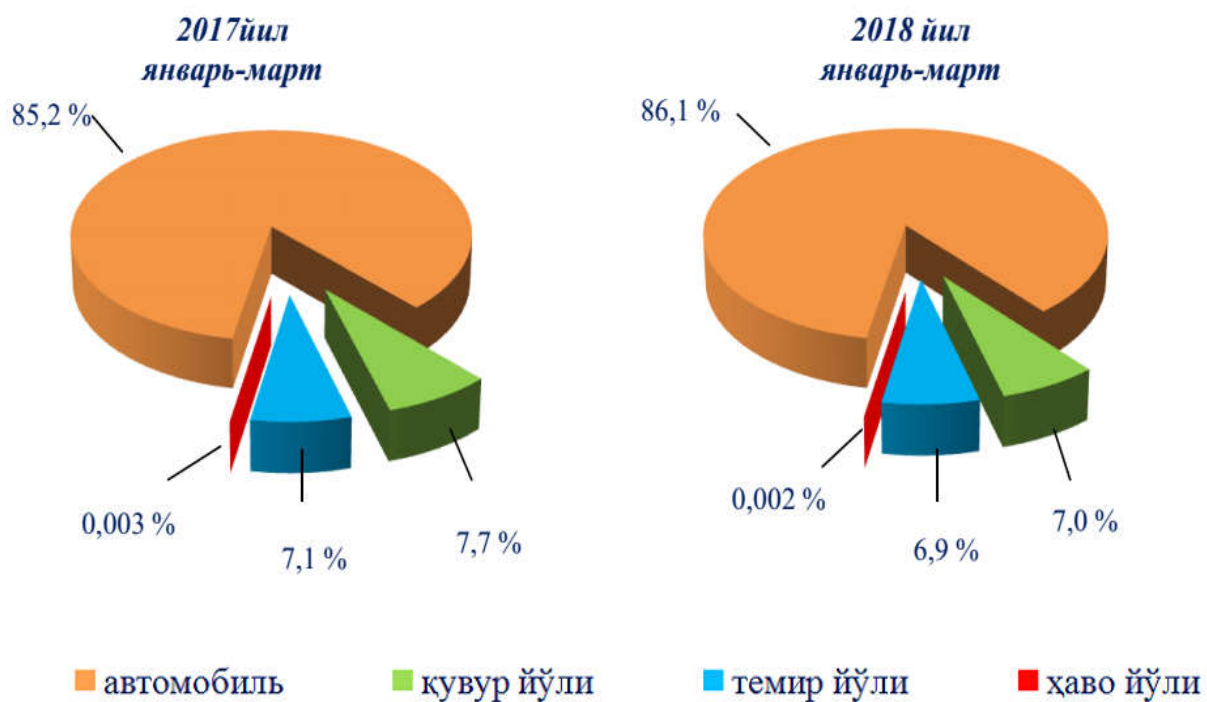
III-бoб. “ЖИЗЗАХАВТОТЕХХИЗМАТ” МЧЖДА МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ ВА РАВБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ.

3.1.§ “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш

Меҳнат ресурслари - бу аҳолининг жисмонан ривожланган, ақлий қобилият ва билимларга эга, меҳнатга лаёқатли қисмидир. Одатда уларни аҳолининг иқтисодий фаол қисми деб аталади. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг катта қисми (моддий ишлаб чиқариш соҳасида банд бўлганларнинг тахминан 8-10 фоизи) бугунги кунда транспорт соҳасида ишламоқда. Хусусан транспорт соҳасида республикамизда денгиз транспортидан ташқари барча замонавий транспорт турларига эга. Охирги йилларда транспорт соҳасида хизмат кўрсатиш ҳажм ва сифат жиҳатидан янги босқичга кўтарилди. Буни кўрсаткичларда ҳам кўриш мумкин.

Юк ташиш. 2018 йил январь-март ойларида транспортнинг барча турлари томонидан 242,0 млн. т юклар ташилди, бу 2017 йил январь-март ойларига нисбатан 103,7 % ни ташкил этади. Шу билан бирга, юк айланмаси 16,2 млрд. т/кмни ташкил этди ёки 2017 йил январь-март ойларига нисбатан 0,8 % га юқори бўлди. Умумий юк ташиш ҳажмида энг юқори улушни автомобиль транспорти – 86,1 % эгаллайди, бошқа транспорт турларида юк ташиш улуши 13,9 % га тўғри келади.

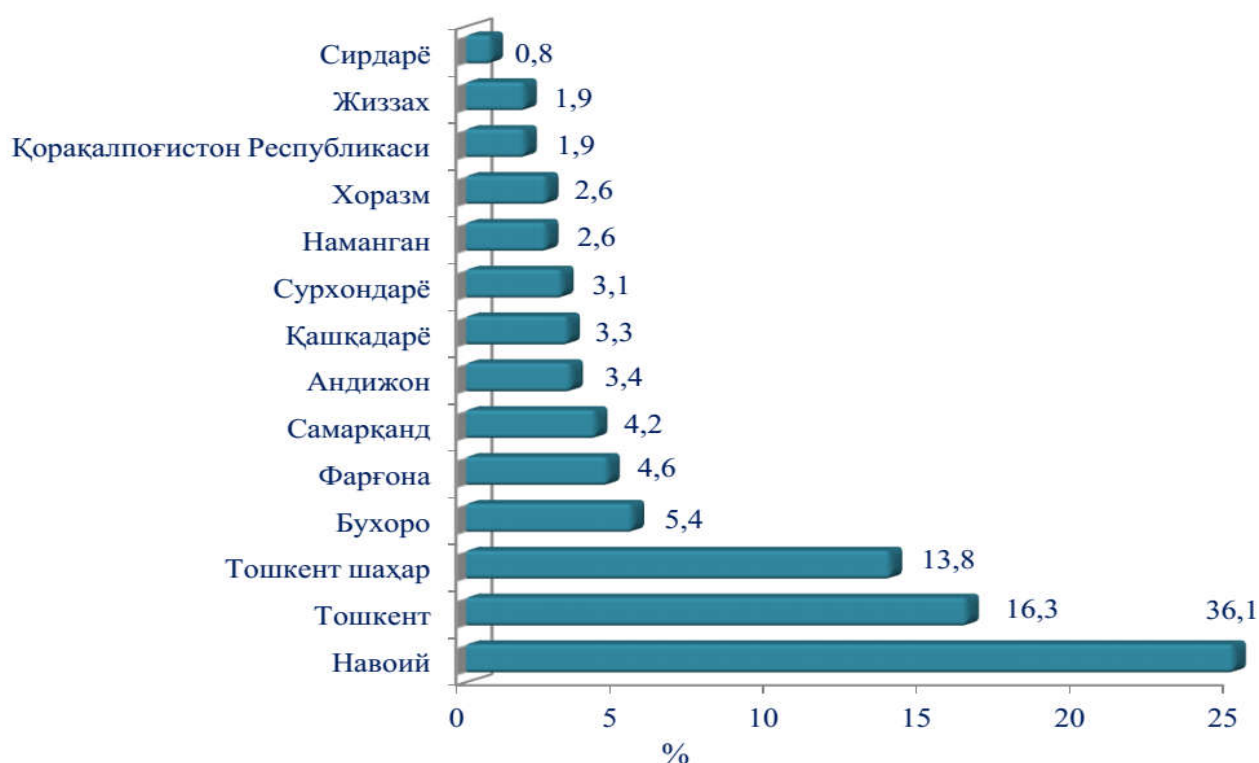
**Транспорт турлари бўйича юк ташиш таркиби,
юк ташиш умумий ҳажмига нисбатан % да**



Автомобиль транспорти орқали 208,3 млн. тонна юк ташилди, бу 2017 йил январь-март ойларига нисбатан 4,8 % га кўпдир. Автомобиль транспортининг юк айланмаси 3,2 % га ошиб, 2,7 млрд. т/кмни ташкил этди.¹³

¹³ Stat.uz

Худудлар бўйича автомобиль транспортида юк ташиш таркиби, %
(2018 йил январь-март ойлари учун)



Иқтисодиётни модернизациялаш шароитлари меҳнат ресурсларини маҳорат билан бошқариш ва аввало, кадрларни макроиктисодий микёсда ҳам, унинг бирламчи бўғинлари - корхоналар, ташкилотлар ва бошқа хужалик субъектлар микёсида ҳам кадрларни туғри танлаб, туғри жойлаштириш ҳам муҳим аҳамиятга эгадир. Бугунги кундаги кадрлар ишлаб чиқариш техникаси ва технологиясини яхши тушуниш билан бирга, иқтисодиёт ва иқтисодий ривожланиш қонунларини, бизнес-стратегияларни, илмий менежмент асосларини, хужалик юритишнинг ҳуқуқий масалаларини билишлари, ишлаб чиқаришда юзага келадиган вазифаларни тезкор еча олишлари керак.

Меҳнат ресурслари сонини аниқлашдаги бошланғич маълумотлар бўлиб, ушбу ҳудуд аҳолисининг сони, таркиби ва ҳаракати кўрсаткичлари хизмат қилади.

Бунда қуйидаги кўрсаткичлар назарда тутилади.

1) Йил давомида аҳолининг уртача йиллик сони P : $P = (P_6 + P_0) / 2$

бу ерда P_6 – аҳолининг йил бошидаги сони; P_0 - аҳолининг йил охиридаги сони;

2) Йил давомида умумий тугилиш коэффициенти (n) (промилледа);

$$n = N_i / P \cdot 1000;$$

3) Йил давомида умумий узиш коэффициенти (m) (промилледа);
 $m = N_j / P \cdot 1000;$

4) Йил давомида аҳолининг табиий узиши (камаиши) (E); $E = N_i - N_j$

бу ерда N_i – йил давомида тугилганлар сони; N_j – йил давомида улганлар сони;

5) Аҳолининг табиий узиш коэффициенти (k_T) (промилледа); $K_T = E / P \cdot 1000;$

6) Йил давомида аҳолининг механик (миграцион) купайиши (камаиши) (C):
 $C = M_i - M_j$; Бу ерда M_i – йил давомида кучиб келган аҳоли сони; M_j – йил давомида кучиб кетган аҳоли сони;

7) Аҳолининг механик купайиши коэффициенти (K_M); $K_M = C / P \cdot 1000;$

8) Йил давомида аҳолининг умумий купайиши (ΔP) $\Delta P = E + C;$

9) аҳолининг умумий узиш коэффициенти (k_0) (промилледа); $K_0 = \Delta P / P \cdot 1000;$

10) таҳлил қилинаётган йил охирига ёки келаси йил бошига аҳоли сони башорати (P_k): $P_k = P_H + E + C.$

Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодалаш учун кўрсаткичлар тизими қўлланилади. Бироқ ҳар бир кўрсаткич ҳам у ёки бу жиҳати билан муҳимдир. Шу туфайли уларнинг ҳар бирига таъсир этувчи омилларни аниқлаш ва уларнинг бошқа кўрсаткичларга қандай таъсир қилганлигини ҳисоблаш катта аҳамиятга эга. Чунки иқтисодий жараёнлар ва унинг инъикоси бўлган кўрсаткичлар ҳам бир – бири билан узвий боғлиқдир. Шу билан бирга бир кўрсаткич таҳлили жараёнида биринчи галда натижа деб қаралса, иккинчи ҳолда омил деб қараш мумкин.

**“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги меҳнат
ресурслари таҳлили**

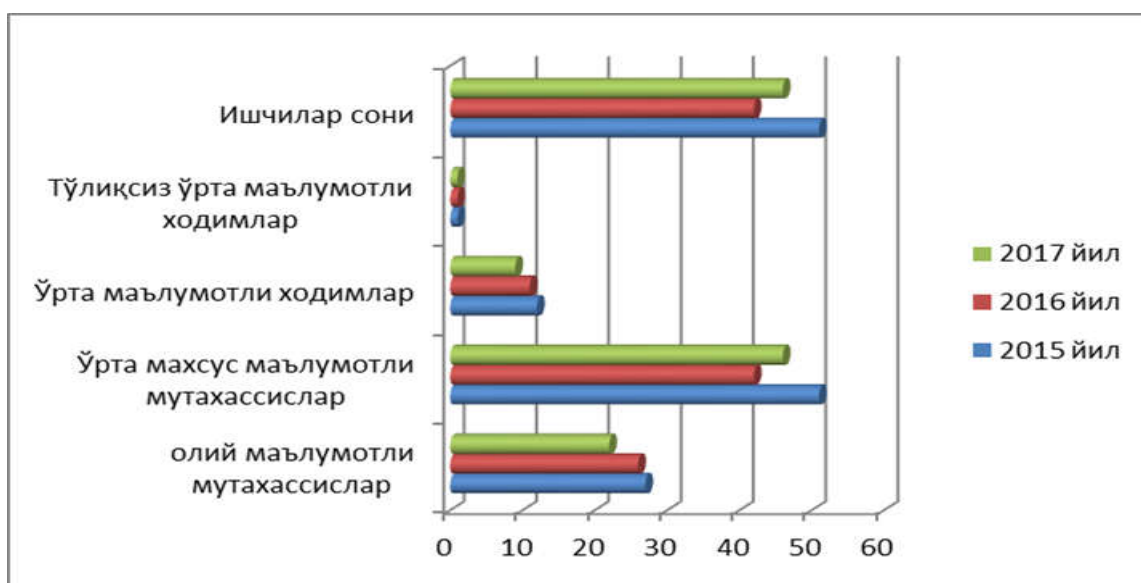
3.1-Жадвал

№	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2015 йил	2016 йил	2017 йил	Фарқи (+,-)	Ўзгариш сурати %
1	Меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик сони	киши	78	68	68	0	100,0
2	Шу жумладан олий маълумотли мутахассислар	киши	27	26	22	-4	84,6
3	Уларнинг улуши	%	34,62	38,24	32,35	-5,88	84,6
4	Ўрта махсус маълумотли мутахассислар	киши	51	42	46	4	109,5
5	Уларнинг улуши	%	65,38	61,76	67,65	5,88	109,5
6	Ўрта маълумотли ходимлар	киши	12	11	9	-2	81,8
7	Уларнинг улуши	%	15,38	16,18	13,24	-2,9	81,8
8	Тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар	киши	1	1	1	0	100,0
9	Уларнинг улуши	%	1,28	1,47	1,47	0	100,0
10	Ишчилар сони	киши	51	42	46	4	109,5
11	Ишчиларнинг улуши	%	65,4	61,8	67,6	5,9	109,5
12	Ишга қабул қилинганлар	киши	5	9	18	9	200,0
13	Ишдан бўшатирилганлар	киши	4	5	6	1	120,0
14	Шу жумладан салбий асослар билан бўшатирилган	киши	1	1	1	0	100,0
15	Меҳнат ресурси обороти, коэффициенти (12к+13к):1к	-	0,12	0,21	0,35	0,15	171,4
16	Меҳнат ресурси қўнимсизлиги коэф-фициенти (14к:1к)	-	0,01	0,01	0,01	0	100,0
17	Шу корхонада 3 йил-дан кўп ишлаганлар	киши	70	64	65	1	101,6
18	Меҳнат ресурси турғунлиги, коэффи-циенти(17к:1к)	-	0,90	0,94	0,96	0,01	101,6

Жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, Меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик сони ҳисобот йилида ўзгармаган. Олий

маълумотли мутахассислар 4 нафарга камайган , ўрта махсус маълумотли мутахассислар 4 нафарга кўпайган , ишчилар сони 2016 йилда 2017 йилга нисбатан 4 нафарга кўпайган. Ўрганилаётган йилларда корхонада ҳар йили салбий асослар билан бўшатишлар сони ўзгармаган яъни бартараф этилмаган. Шу корхонада 3 йилдан кўп ишлаганлар атига 1,6% ошган.

Меҳнат ресурслари кўрсаткичлари ходимлар кўнимсизлиги ва олий маълумотли ходимлар сони камайгани, меҳнат ресурслари турғунлиги коэффиценти 0,01 % ошганлиги корхонада ходимлар билан ишлаш тизимини тубдан ислоҳ қилишни талаб этади.



3.1-расм. «Жиззахавтотеххизмат» МЧЖ нинг 2015-2017 йиллардаги меҳнат ресурслари таҳлили диаграммаси.

**Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги меҳнат
ресурслари билан таъминланганлик кўрсаткичлари**

3.2-Жадвал

№	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2015 йил	2016 йил	2017йил	Фарқи (+;-)	Ўзгариш суръати %
1	Меҳнат ресурси сони штат жадвали бўйича йил бошида	киши	76	65	67	2	103,1
2	Ҳақиқий меҳнат ресурслари сони йил бошида	киши	78	68	68	0	100,0
3	Меҳнат ресурси билан штат жадвалининг таъминланганлиги коэффициенти (1к:2к)		0,97	0,96	0,99	0,03	103,1
4	Маҳсулот ҳажми	млн сум	2952476	5918605	3068835	- 2849770	51,9
5	Меҳнат ресурсини ўртача йиллик сони	киши	78	68	68	0	100,0
6	Меҳнат сиғими бир миллион сўм маҳсулотга тўғри келадиган ходимлар сони (5к:4К)	киши	0,000	0,000	0,000	0	192,9
7	Асосий воситаларнинг ўртача йиллик қиймати	млн сум	1900621	1484739	1618701	133962	109,0
8	Айланма маблағларнинг ўртача йиллик қиймати	млн сум	2579664	994048	956593	-37455,0	96,2
9	Меҳнат ресурсларни қуроллан-ганлиги (7к:5к)	минг сум	24366,94	21834,40	23804,43	1970,0	109,0
10	Айланма маблағларнинг меҳнат ресурси билан таъминланганлиги бир миллион сўм айланма мблағга тўғри келадиган меҳнат ресурси (5к:8к)	киши	0,000	0,000	0,000	0,0	0,0

Меҳнат ресурслари билан таъминланганлик жадвал маълумотларидан кўриш мумкинки меҳнат ресурслари ҳисобот йилида 2 нафарга ошган, меҳнат ресурсининг ўртача йиллик сони ошмаган, айланма маблағларнинг ўртача йиллик қиймати ҳисобот йилида 37455,0 сўмга камайган. Асосий воситаларнинг ўртача йиллик қиймати 2016 йилда 2017 йилга нисбатан 133962 сўмга ошган. Меҳнат ресурслари билан қуролланганлик 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 1970,0 сўмга ошган.

3.2. § “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнат ресурслардан самарали фойдаланиш таҳлили.

Ижтимоий ишлаб чиқариш ва унинг асосий бўғини бўлган корхона фаолиятининг самарадорлигини оширишда моддий ресурслардан оқилона фойдаланиш алоҳида аҳамият касб этади. Моддий ресурслардан фойдаланишнинг жуда кўп йўллари мавжуд бўлиб, уларга қуйидагилар киради:

1. Моддий ресурслардан комплекс (ҳар тарафлама) фойдаланиш;
2. Чиқиндилардан ёки иккиламчи хомашё ва материаллардан фойдаланиш.

Хомашё ва бошқа айланма фондлардан фойдаланишни яхшилаш учун даставвал фан ва техника тараққиётини жадаллаштириш керак. Эски техникани янги техника билан алмаштириш, айниқса, ҳозирги замонда ривожланган хорижий мамлакатлар технологиясини жорий этиш зарур. Бу борада ҳозирги пайтда республикада анчагина ишлар амалга оширилмоқда. Россия, Олмония, АҚШ, Япония, Франция, Жанубий Корея, Туркия, Италия ва бошқа бир қатор давлатлар билан ҳамкорликда қурилиш корхоналари техник ва технологик жиҳатдан яхшиланмоқда. Корхоналарда ишлаб чиқариш жараёнини компьютерлаштириш кучаймоқда. Баъзи бир машина-

механизмлар модернизация қилинмоқда. Ишлаб чиқариш жараёнлари такомиллашмоқда. Бу эса корхоналарда ишловчиларнинг малакасини ошишига таъсир кўрсатмоқда, оқибатда ҳар бир маҳсулот бирлигига сарфланаётган меҳнат буюми камаймоқда. Хомашё, ёқилғи, энергетика ресурслари, яъни айланма фондларнинг яхши ишлатилиши туфайли катта самара олиш борасида фақат техникавий омилларгина катта ўрин тутмасдан, ижтимоий-иқтисодий омиллар ҳам етарли рол ўйнайди.

Айланма фондлардан самарали фойдаланишда хўжалик механизмининг аҳамияти катта. Хусусан, режалаштириш, баҳолаш, молиялаш, кредитлаш, хўжалик ҳисобини юритиш, бошқариш, моддий ва маънавий рағбатлантириш каби хўжалик механизмининг элементлари ҳам таъсир кўрсатади. Айланма фондлардан оқилона фойдаланиш учун рақобатни жорий этиш керак. Рақобат эса маҳсулотни энг сифатли, энг арзон ва кўплаб ишлаб чиқариш воситасидир. Рақобат бўлиши учун бир хил маҳсулотни ишлаб чиқарадиган корхоналар сони кўп бўлиши керак.

Айланма фондлардан режавий фойдаланишни ташкил қилишда уларнинг айрим турларини маҳсулот бирлигига сарф этишни илмий асосда нормаллаштириш катта аҳамият касб этади. Бу ишни бажариш ишлаб чиқариш харажатларини пасайтириш, ишлаб чиқаришнинг рентабеллигини ошириш, моддий техника таъминотини ташкил этиш, техника ва технологияни такомиллаштиришнинг асосий воситаси ҳисобланади. Барча нормалар илмий жиҳатдан асосланган ва ўзларининг хусусиятлари бўйича илғор давр талабига жавоб берадиган бўлишлар зарур.

Моддий ресурсларни сарфлаш нормалари турлича бўлиши мумкин:

1. Фойдаланиш муддатига нормалар, а) истикболли; б) йиллик ва оператив нормалар.

2. Қўлланиш миқёси бўйича нормалар икки хил: шахсий нормалар ва расмийлашган нормалар бўлади.

3. Нормаллаштирилаётган маблағнинг деталлаштириш даражаси: тайёр маҳсулот ёки унинг айрим қисмлари бўйича ажратилиши мумкин.

4. Материалларни деталлаштириш бўйича йиғма нормалар, йириклашган нормалар бўлиши мумкин.

5. Моддий ресурсларни тўғри, оқилона сарфлашни нормаллаштириш учун уларнинг таркибини белгилаш катта аҳамиятга эга.

Нормалар таркибида қуйидагилар эътиборга олинади:

- маҳсулот бирлигига сарфланадиган фойдали хомашё ва материалларнинг миқдори.

- зарурий техник чиқинди ва бошқалар.

“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖда меҳнат ресурслардан самарали фойдаланганлик даражасини қуйидаги жадвалда кўриб чиқамиз.

“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги меҳнат ресурслари самарадорлиги кўрсаткичлари таҳлили

3.3-жадвал

№	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2015 йил	2016 йил	2017 йил	Фарқи (+;-)	Ўзгариш суръати %
1	Маҳсулот ҳажми	минг сум	2952476	5918605	3068835	-2849770	51,9
2	Ялпи даромад	минг сум	2154467	1648262	1820539	172277	110,5
3	Соф фойда	минг сум	624682	125522	96864	-28658	77,2
4	Меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик сони	киши	78	68	68	0	100,0

5	Меҳнат ресурслари натижавийлиги, яъни меҳнат унумдорлиги (1к:4к)	минг сум	37852,3	87038,3	45129,9	-41908,4	51,9
6	Меҳнат ресурслари даромадлиги (2к:4к)	минг сум	27621,4	24239,1	26772,6	2533,5	110,5
7	Меҳнат ресурслари фойдалилиги (3к:4к)	минг сум	8008,7	1845,9	1424,5	-421,4	0,8

Жадвал маълумотларидан кўриниб жамиятда меҳнат ресурслари самарадорлиги яхши эмас. Меҳнат ресурслари натижавийлиги 2016 йилда 2017 йилга нисбатан 41908,4 мингсўмга камайган. Меҳнат ресурслари фойдалилиги ҳам 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 421,4 минг сўмга камайган.

3.3. § “Жиззахавтеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги

молиявий натижалари таҳлили

Молиявий натижа-корхонанинг ишини фойда суммаси ва рентабиллик даражасида ифодаланадиган яқундир. Корхонанинг молиявий ҳисоботида молиявий натижалар 2-шакл «молиявий натижалар тўғрисидаги ҳисобот асосида аниқланади ва таҳлил қилинади. Бухгалтерия балансининг баланс пассиви 1-бўлим маблағлари манбаалари»да тақсимланган фойда курсатилади.

Ўзбекистон Республикаси молия вазирлиги тасдиқлаган маҳсулотлар иш хизматлар ишлаб чиқариш ва уни сотиш харажатларини таркиби ҳамда молиявий натижаларини шакллантириш тартиби тугрисидаги низомга кура фойдани қуйидаги кўрсаткичлари фарқланади.

- маҳсулот сотишдан ялпи фойда;
- асосий фаолиятдан қурилган фойда;

- умумхужалик фаолиятдан курилган фойда;
- соликларни тулашдан олинган фойда;
- соф фойда.

Махсулот, иш ва хизматларни сотишдан олинган молиявий натижалар таркибида фойда ва зарардан шаклланиши асосий уринни тутди. Сотишдан олинган фойда соф тушумдан сотилган махсулот, иш ва хизматларни ишлаб чиқиш учун сарфланган харажатларни чегириш асосида аникланади.

Соф фойда сотишдан олинган ялпи тушумдан олинган ялпи тушумдан олинадиган соликлар кушилган киймат солиги, акциз солиги, реклама солиги, сотиш хажмидан турли ажратмаларни чегириш асосида аникланади. Сотишдан олинган натижа махсулот, иш ва хизматларни сотилган каторга киритиш билан белгиланади.

Ҳисобот маълумотларига кўра, 2018 йилнинг январь-февраль ойларида иқтисодиёт тармоқларида корхона ва ташкилотлар томонидан 2974,2 млрд. сўм. миқдорда якуний молиявий натижа олинди. 2017 йилнинг шу даврига нисбатан солиштирганимизда, фойда ҳажми 1118,7 млрд. сўм ёки 60,3 % га кўпайган.

Ижобий молиявий натижа (фойда)нинг асосий қисми ишлаб чиқарадиган саноат корхоналарига – 1777,7 млрд. сўмга, ташиш ва сақлашни амалга оширувчи корхоналарга – 1107,5 млрд. сўмга, савдо – 232,3 млрд. сўмга тўғри келади. Салбий молиявий натижа (зарар)нинг асосий қисми ахборот ва алоқа корхоналарига – 189,1 млрд. сўм, тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш корхоналарига – 123,0 млрд. сўмга, электр, газ, буғ билан таъминлаш ва ҳавони кондициялаш корхоналарига – 102,4 млрд. сўмга тўғри келади. 2018 йилнинг январь-февраль ойларида ўтган йилнинг шу даврига нисбатан солиштирганимизда, фойданинг асосий ўсиши “Ўзбекнефтегаз” АЖ (574,6 млрд. сўм), “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ (480,4 млрд. сўм), “ОКМК” АЖ (239,2 млрд. сўм), “НКМК” ДК (73,7 млрд. сўм), “Ўзбекистон

хаво йўллари” МАК (65,6 млрд. сўм), “Ўзқурилишматериаллари” АЖ (41,7 млрд. сўм), “Ўзкимёсаноат” АЖ (19,6 млрд. сўм)га тўғри келади. Фойданинг пасайиши “Ўзбекэнерго” АЖ – 156,3 млрд. сўмга, “Ўзбекозиқовқатхолдинг” ХК – 22,0 млрд. сўмга, “Дори-дармон” АЖ – 6,6 млрд. сўмга, Автомобил йўллари давлат қўмитаси – 2,2 млрд. сўмга,

**2018 йилнинг январь-февраль ойларида ҳудудлар кесимида
якуний молиявий натижалари**

	Фойда, зарар (-), млрд. сўм	2017 йилнинг январь-февралига нисбатан % да
Ўзбекистон Республикаси ¹⁾	2974,2	160,3
Қорақалпоғистон Республикаси	954,1	7,2 м.
<i>вилоятлар:</i>		
Андижон	-53,2	-
Бухоро	-136,2	-
Жиззах	10,8	162,5
Қашқадарё	183,3	100,1
Навоий	208,0	2,2 м.
Наманган	13,0	98,3
Самарқанд	23,7	123,2
Сурхондарё	20,6	107,8
Сирдарё	29,5	102,6
Тошкент	462,8	2,0 м.
Фарғона	-17,3	-
Хоразм	19,7	97,5
Тошкент шаҳри	696,4	67,4

Ҳудудлар кесимида фойданинг асосий қисми Қорақалпоғистон Республикаси 954,1 млрд. сўм (жами фойданинг 32,1 %), Тошкент шаҳри 696,4 млрд. сўм (23,4 %), Тошкент вилояти 462,8 млрд. сўм (15,6 %) Навоий вилояти 208,0 млрд. сўм (7,0 %) ва Қашқадарё вилояти 183,3 млрд. сўм (6,1 %)га тўғри келади.¹⁴

¹⁴ Stat.uz

Махсулот сотишда олинган фойда ва узгаришга таъсир этувчи омилларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

- махсулот баҳосини узгариши.
- махсулотлар ишлаб – чиқариш таннархининг узгариши.
- махсулотлар структурасининг узгариши ва бошқа омиллар.

“Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги молиявий

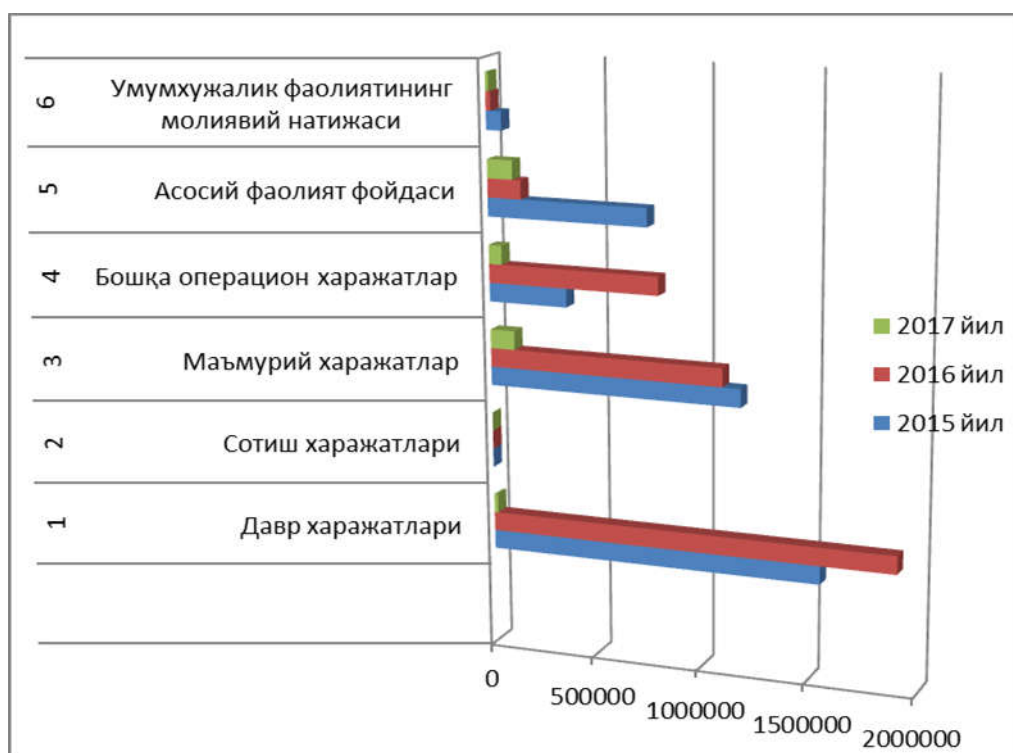
натижалар таҳлили

3.4-Жадвал

т/р	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2015 йил	2016 йил	2017 йил	Фарқи (+;-)	Ўзгар иш суръат и %
1	Махсулот сотишдан тушган тушум	мингсум	2952476	5918605	3068835	-2849770	51,9
2	Сотилган махсулот таннари	мингсум	798009	4270343	1248296	-3022047	29,2
3	Махсулот сотишдан ялпи даромад	мингсум	2154467	1648262	1820539	172277	110,5
4	Давр харажатлари	мингсум	1550360	1900209	17455	-1882754	0,9
5	Сотиш харажатлари	мингсум	164	1259	282	-977	22,4
6	Маъмурий харажатлар	мингсум	1181905	1097611	114401	-983210	10,4
7	Бошқа операцион харажатлар	мингсум	368291	801339	60772	-740567	7,6
8	Асосий фаолият фойдаси	мингсум	750510	158418	119893	-38525	75,7
9	Умумхужалик фаолиятининг молиявий натижаси	мингсум	72095	21981	14608	-7373	66,5
10	Солиқлар	мингсум	53733	10915	8421	-2494	77,2
11	Бошқа ушланмалар ва йиғимлар	мингсум	624682	125522	96864	-28658	77,2
12	Соф фойда	мингсум	624682	125522	96864	-28658	77,2

Корхонанинг молиявий фаолияти комплекс жараён бўлиб бу кўрсаткичлар тизими ёрдамида ифодаланади. Жадвал маълумотлардан “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг молиявий натижалари қуйидагича таҳлил этилди. Хизмат кўрсатишдан тушган тушум 52 % га ёки 2849770 сумга

камайган, махсулот сотишдан ялпи фойдаси 110, % га ўсиб борган давр харажатлари 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 1882754 камайган. Сотиш харажатлари 977 сўмга, маъмурий харажатлар эса 983210 сўмга ҳисобот йилида камайган. Асосий фаолият фойдаси – 38525 м.сумга ёки 75,5 % га камайга Умумхужалик фаолиятининг молиявий натижаси 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 7373 сўмга камайган . Соф фойда 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 28658 сўмга камайган. Корхонанинг молиявий натижалар жадвалидан қуйидаги хулосаларни айтиш мумкин. Корхона молиявий барқарор эмас. Маҳсулот таннархи ва сотиш, давр , операцион , маъмурий харажатларнинг 2016 йилда 2017 йилга нисбатан пасайгани махсулот сифати пасайганидан далолат беради.



3.2-расм. “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг 2015-2017 йиллардаги молиявий натижалар тахлили диаграммаси.

Хулоса ва таклифлар.

Ўзбекистон Президенти Ш.Мирзиёевнинг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича Ҳаракатлар стратегияси”нинг III. Иқтисодий тармоқларни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишининг 3.2. Таркибий ўзгартиришларни чуқурлаштириш, миллий иқтисодийнинг етакчи тармоқларини модернизация ва диферсификация қилиш ҳисобига унинг рақобатбардорлигини ошириш номи бандида: “..... иқтисодий тармоқларида меҳнат унумдорлигини ошириш; эркин иқтисодий зоналар, технопарклар ва кичик саноат зоналарни ташкил этиш, амалдаги зоналарнинг самарадорлигини ошириш; хизматлар кўрсатиш соҳасини жадал ривожлантириш, ялпи ички маҳсулотни шакллантиришда хизматлар роли ва улушини ошириш, кўрсатилаётган хизматларнинг тузилмасини энг аввало хизматларнинг замонавий юқори технологик турлари ҳисобига тубдан ўзгартириш; иқтисодий тармоқларида меҳнат унумдорлигини ошириш; эркин иқтисодий зоналар, технопарклар ва кичик саноат зоналарни ташкил этиш, амалдаги зоналарнинг самарадорлигини ошириш; хизматлар кўрсатиш соҳасини жадал ривожлантириш, ялпи ички маҳсулотни шакллантиришда хизматлар роли ва улушини ошириш, кўрсатилаётган хизматларнинг тузилмасини энг аввало хизматларнинг замонавий юқори технологик турлари ҳисобига тубдан ўзгартириш;”¹⁵ назарда тутилган.

Меҳнат ўзининг таркибий ривожи жараёнида жиддий равишда мураккаблашди: инсон тобора мураккаброқ ва хилма-хил операцияларни бажара бошлади, тобора уюшган меҳнат воситаларини ишлатиб, ўз олдига анча юксакроқ мақсадлар қўйиш ва уларга эришишга интилди.

¹⁵ Ўзбекистон Президенти Ш.Мирзиёевнинг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича Ҳаракатлар стратегияси. Lex.uz

Жамиятнинг меҳнат салоҳиятини кучайтириш, меҳнат ҳақ тўлаш тизимини ўрганиш ундан самарали фойдаланиш муаммолари иқтисодийни модернизациялаш даврида бирмунча мураккаблашади ва уларнинг ечимини топиш иқтисодчи олимлар олдида турган энг долзарб вазифалардан бири бўлиб ҳисобланади.

Иш ҳақи ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади. Иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида янги муносабатлар пайдо бўлади, меҳнат ресурслар бозори бўлган *меҳнат бозори* шаклланади. Унинг *субъектлари* сифатида қуйидагилар майдонга чиқади: *иш берувчи* (якка тартибдаги тадбиркор, тадбиркорлар бирлашмаси) - у муайян сифат хоссаларига эга бўлган маълум миқдордаги меҳнат ресурсига талаб билдиради; *ёлланма ходимлар* - улар меҳнат ресурсининг эгалари бўлиб, уларнинг миқдори ва касб-малака хусусиятлари меҳнат бозоридаги таклифни вужудга келтиради.

Транспорт корхоналарида шахсий манфаатдорликни таъминлаш воситаларидан бири бўлган меҳнатга ҳақ тўлашни тўғри ташкил қилиш учун, қуйидаги тушунчаларга амал қилиш талаб этилади:

1. Иш ҳақини ўсиш суръати меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатига тўғри келиши, яъни меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил қилишда унинг шундай шакл ва тизимини ишлаб чиқиш ва жорий қилиш керакки у меҳнат унумдорлигини устун даражада ўсишини таъминласин, акс ҳолда ижтимоий жамғаришни амалга ошириб бўлмайди.

2. Иш ҳақи даражаси ходимларнинг ўз малакаси ва мутахассислигини доимо ошириб боришга рағбатлантириш даражасида бўлиши.

3. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил қилишда бажариладиган ишларнинг хусусияти, ишларни бажариш, маҳсулот етиштириш шароитлари, ишларнинг оғир ёки енгиллиги, малакали меҳнатни талаб қилиш-қилмаслиги ҳисобга Ҳозирги вақтда меҳнат тақсимотининг у ёки бу шакли соф ҳолда қўлланадиган касбни айтиш қийин, мазкур касбда фақат у ёки бу шаклнинг устунлиги ҳақидагина гапириш мумкин. Масалан, юк ташувчининг меҳнати оддий, жисмоний, бир хилдаги меҳнатдир, у жонли меҳнат ҳам, буюмлашган меҳнат ҳам бўлиши мумкин. Ўқитувчи меҳнати учун ақлий, жонли ва ижодий меҳнат хосдир. Кўпчилик касбларни меҳнат тақсимоти шакллари бўйича аралаш меҳнат деб аташ мумкин. Бундай меҳнатга сотувчининг, иқтисодчи ва менежернинг меҳнатини киритиш мумкин.

Кўрсатиб ўтилган меҳнат тақсимоти шартли ҳисобланади. Бироқ у мазкур касбдаги ходим меҳнатига ҳақ тўлаш ўлчовини аниқлашга унинг меҳнат ҳиссаси ва жамиятда тутган роли мезонидан келиб чиқиб тўғри ёндашиш имконини беради.

Битирув малакавий ишида таҳлил қилинган “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг молиявий натижалари қуйидагича таҳлил этилди. Хизмат кўрсатишдан тушган тушум 52 % га ёки 2849770 сумга камайган, маҳсулот сотишдан ялпи фойдаси 110, % га ўсиб борган давр харажатлари 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 1882754 камайган. Сотиш харажатлари 977 сўмга, маъмурий харажатлар эса 983210 сўмга ҳисобот йилида камайган. Асосий фаолият фойдаси – 38525 м.сумга ёки 75,5 % га камайга Умумхужалик фаолиятининг молиявий натижаси 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 7373 сўмга камайган . Соф фойда 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 28658 сўмга камайган. Корхонанинг молиявий натижалар жадвалидан қуйидаги хулосаларни айтиш мумкин. Корхона молиявий барқарор эмас. Маҳсулот

таннархи ва сотиш, давр , операцион , маъмурий ҳаражатларнинг 2016 йилда 2017 йилга нисбатан пасайгани махсулот сифати пасайганидан далолат беради.

Меҳнат ресурслари билан таъминланганлик жадвал маълумотларидан кўриш мумкинки меҳнат ресурслари ҳисобот йилида 2 нафарга ошган, меҳнат ресурсининг ўртача йиллик сони ошмаган, айланма маблағларнинг ўртача йиллик қиймати ҳисобот йилида 37455,0 сўмга камайган. Асосий воситаларнинг ўртача йиллик қиймати 2016 йилда 2017 йилга нисбатан 133962 сўмга ошган. Меҳнат ресурслари билан қуролланганлик 2017 йилда 2016 йилга нисбатан 1970,0 сўмга ошган.

Биз “Жиззахавтотеххизмат” МЧЖнинг иқтисодий кўрсаткичларини таҳлил қилиб қуйидаги таклифларни илгари сурамиз:

- Хомашё ва моддий ресурслардан тежаб – тергаб фойдаланиш;
- Махсулот сифатини сақлаган ҳолда, махсулот таннархининг арзонлашувига эришиш;
- Транспортда хизмат кўрсатишнинг илғор тажрибаларни жамият амалиётига жорий қилиш ҳисобига меҳнат унумдорлигини ошириш;
- Меҳнатни моддий рағбатлантириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ривожлантириш ва жамиятда ишда банд ходимларнинг меҳнат мотивациясини мезонларини қайта кўриб чиқиш, бугунги кун талабларига мослаштириш;
- Меҳнатни моддий рағбатлантириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига инновацион усулларни жорий этиш;
- меҳнат жараёнида янги технологияларни ва меҳнат турларини ўзлаштириш, меҳнат функцияларини ва вакилларини янгича тақсимлаш, ходимларни янги вазифага кўтариш ва уларнинг жойини

ўзгартириш усуллари, янги лавозим тавсифномалари ва йўриқномаларини ишлаб чиқиш фаолиятларини жадаллаштириш;

- кичик ва ўрта бизнесни ривожлантира оладиган мутахассисларни тайёрлаш ва бунинг учун иқтисодий ва юридик базаларни такомиллаштириш;
- Жамиятда ходимлар меҳнатини рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш бўйича йўл ҳаритасини ишлаб чиқиш;
- Таҳлил жараёнида кўзга ташланган камчиликларни жамиятнинг кейинги фаолиятида бартараф этиш;
- ходим ижодий ташаббускорлигини бутун чоралар билан кучайтириш, онгли равишда қатъий режалашдан воз кечиш;

Юқорида келтирилган таклифлар жамиятда меҳнат мотивациясини янги босқичга олиб чиқади деб ҳисоблаймиз.

Фойдаланган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқи. 1 июл. 2017 г. www.gazeta.uz
2. Ўзбекистон Президенти Ш.Мирзиёевнинг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича Ҳаракатлар стратегияси. Lex.uz
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев парламентга 2017 йилда амалга оширилган асосий ишлар якуни ва Ўзбекистон Республикасини 2018 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг устувор йўналишларига бағишланган Мурожаатномаси. www.gazeta.uz
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони. 2018 йил 22 январ. № ПФ-5308. “Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб қувватлаш йили” Давлат дастури
5. Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти Каримов И.А. «Биздан озод ва обод Ватан қолсин». – Т.: Ўзбекистон, 1996. 357-358 бетлар.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах .- Москва, 2008 – С.928-929
7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г – М.: “Управление персоналом” , 2008.- С. 428
8. Егоршин А.П. Управление персоналом – Нижний Новгород, 2010. – С. 379
Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш . –Т.: “Ўқитувчи”, 2008. – 428- б
Абдурахмонов Қ.Х., «Меҳнат иқтисодиёти» Т.: «Меҳнат» 2004.
9. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» Т.:2001
10. Маршев В.И. История управленческой мысли. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009 – с. 86

11. А.Исмоилов, О.Муртазаев “Қишлоқ хўжалиги иқтисодиёти ”. Самарқанд қишлоқ хўжалик институти. Т. 2003 й.
12. А.Абдуганиев, А. А. Абдуганиев “Қишлоқ хўжалиги иқтисодиёти”. Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси. Адабиёт жамғармаси нашриёти, Т. 2004 й.
13. О.Олимжонов, Т.Фармонов, П.Қосимбеков, С. Сирожиддинов, М.Қосимов, И.Рафиқов “Фермерлик фаолиятининг ҳуқуқий ва молиявий асослари”. Университет, Т. 2005 й.
14. Р.Ҳакимов, М.Отақулов, Э.Юсупов, М.Юсупов “Агросаноат мажмуаси иқтисодиёти”. Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси. Адабиёт жамғармаси нашриёти, Т. 2004 й.
15. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 28 августда қабул қилинган "Давлат ер кадастри тўғрисида"ги Қонуни.
16. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонуни (янги таҳрири).
17. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 30 апрелда қабул қилинган "Фермер хўжалиги тўғрисида"ги Қонуни.
18. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 30 апрелда қабул қилинган "Дехқон хўжалиги тўғрисида"ги Қонуни
19. Абдукаримов И.Т ва бошқалар “Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили” Тошкент 2003
20. Абдурахмонов К.Х. ва бошқалар “Персонални бошқариш” Т, “Шарқ” 1998
21. Вахобов А.Б. ва б. “Молиявий ва бошқарув таҳлили” Шарқ:, Тошкент 2007
22. Додобоев Ю.Т ва бошқалар “Иқтисодий назария курси” Фарғона 2000
23. А.Ўлмасов, М.Шарифхужаев “Иқтисодиёт назарияси” Т “Меҳнат” 1995
24. Х. Раҳимова ва бошқалар “Меҳнатни муҳофаза қилиш” Т, “Ўзбекистон” 2003

25. Додобоев Ю.Т ва бошқалар “Корхона молиявий ҳолатини баҳолаш” Тошкент 1999
26. Махмудов Э.Х. Корхона иқтисодиёти: Ўқув.қўлл. –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.
27. Махмудов Э.Х. Исаков М.Ю. Корхона иқтисодиёти: Маъруза матнлари –Т.: ТДИУ, 2005
28. Ақромов Э.А Корхоналарнинг молиявий ҳолати таҳлили. – Т.: Молия, 2003.-223
29. Гуломов С.С. ва бошқалар “Ходимларни бошқариш” Тошкент 2003
30. Ш. Зайнутдинов ва бошқалар “Персонални бошқариш” Тошкент 2008
31. Шарифхўжаев М.Ш, Абдуллаев Ё.А “Менежмент” Т, “Ўқитувчи” 2001
32. Гуломов С.С. «Тадбиркорлик ва кичик бизнес» Т: «Китоб», 1999
33. Солиқ ва божхона хабарлари газетаси 2015-2016-2017 йиллардаги сонлари
34. www.gov.uz. (Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг расмий сайти)
35. www.gkas.uz (Ўзбекистон Республикаси Давлат Архитектура ва қурилиш Қўмитаси сайти)
36. www.soliq.uz (Ўзбекистон Республикаси Давлат солиқ қўмитаси)
37. www.stat.uz (Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси)
38. www.mf.uz. Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги

