

ЎЗБЕКИСТОН АЛОҚА ВА АХБОРОТЛАШТИРИШ АГЕНТЛИГИ

ТОШКЕНТ АХБОРОТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ УНИВЕРСИТЕТИ

“Иқтисодвабошқарув” факультети

Ҳимоягарухсат

Кафедра мудири

2012й. «____» _____

«Почта корхоналарини ривожлантиришда ходимларнинг
малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш» мавзуида

МАЛАКАВИЙ БИТИРУВ ИШИ

Битирувчи _____ Хуррамова В.Т.
имзо

Раҳбар _____ Хўжакулов Т.А.
имзо

Тақризчи _____ Бобомуротов.Х.М
имзо

ҲФХ _____ Махмудова Г.А.
имзо

ТОШКЕНТ 2012

ПОЧТА КОРХОНАЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ХОДИМЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

КИРИШ

I. ХОДИМЛАР МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ ИҚТИСОДИЙ МОҲИЯТИ

1.1 Иқтисодиётда меҳнат бозори объектлари ва унинг турлари

1.2 Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимлар малакавий даражасини ошириш тизими

II. АЛОҚА ВА АХБОРОТЛАШТИРИШ СОҲАСИДА ХОДИМЛАР МАЛАКАВИЙ ДАРАЖАСИНИ БАҲОЛАШ

2.1. Алоқа ходимлар моддий манфаатдорлиги тадқиқ этиш

2.2 “Ўзбекистон почтаси” ОАЖда ходимларнинг малакасини тадқиқ этиш

III. АЛОҚА КОРХОНАЛАРИДА ХОДИМЛАР МАЛАКАВИЙ ДАРАЖАСИНИ ОШИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

3.1 “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларининг ходимларининг малакавий даражасини ошириш масалалари

3.2 Алоқа корхоналарида ходимлар малакавий даражасини ошириш йўллари

ХУЛОСА

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

КИРИШ

Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтишини таъминлашда ва унинг “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”ни амалга оширишда билимдон ва ишбилармон ходимларни шакллантиришга эришиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Мамлакатимиз Президенти И.Каримов кўрсатиб берганидек: “Бугунги куннинг энг муҳим вазифаси - ҳаётимизнинг барча соҳаларида, айниқса, бошқариувда, республика миқёсида, вилоят, шаҳар, туман, қишлоқ ва маҳаллаларни бошқаришда тармоқ бўғинларини идора этишда янгича фикрлайдиган, қийин дамларда маъсулиятни ўз зиммасига ола биладиган, ҳаёт билан ҳамқадам юришга қодир, имони пок, билимдон, ишбилармон одамларни топиш, уларга ишонч билдиришдан иборатдир”.¹

Корхона ва ташкилотдаги ходимлар малакасини оширишни асосий таркибий бўлинма кадрлар бўлими бўлиб, унга кадрларни ишга қабул қилиш ва бўшатиш, шунингдек кадрларни ўқитиш, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш, вазифалар ҳам юкланади.

Бугунги кунда мамлакатимизда бозор иқтисодиёти чуқур илдиз отиб бораётган даврда ходимлар захирасини шакллантириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш масаласи корхоналарга бир қатор қуйидаги янги талабларни қўйди. Улар ичида энг муҳимлари: ходимлар захирасини шакллантириш; бошқарув кадрларини ўқитиш ва малакасини ошириш, раҳбарликка муносабатларини таҳлил қилиш ва тартибга солиш, бандликни бошқариш; бўш (вакант) лавозимларга номзодларни баҳолаш ва танлаш; кадрлар потенциалини ва ходимларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш; хизмат мартабасини режалаштириш ва назорат қилишдан иборат.

Юқорида келтирилганлардан келиб чиққан ҳолда ушбу битирув малакавий иш алоқа соҳасида ходимлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш каби долзарб масалага бағишланган.

¹ Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар - тараққиёт омили. - Т.: Ўзбекистон, 1995, 22- б.

Битирув малакавий ишнинг мақсади сифатида почта алоқаси соҳасида ходимларни малакавий даражасини оширишни тадқиқ этиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборатдир.

Ишнинг вазифалари. Битирув малакавий ишнинг мақсадидан келиб чиққан ҳолда қўйидаги вазифалар ҳал этилган:

- ✓ Ходимлар малакавий даражаси тушунчаси ва унинг иқтисодий моҳиятини ёритиш;
- ✓ миллий иқтисодиётда меҳнат бозори объектлари ва унинг турларини ўрганиш;
- ✓ Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимлар малакасини ошириш тизими тадқиқ этиш;
- ✓ Алоқа соҳасида ходимлар моддий манфаатдорлиги таҳлил қилиш;
- ✓ “Ўзбекистон почтаси” ОАЖда ходимларнинг малакавий даражасини тадқиқ этиш;
- ✓ “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларининг ходимларининг малакавий даражасини ошириш йўллари белгилаш;

Ишнинг объекти сифатида “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ олинган бўлса, ишнинг предмети эса ходимлари ҳаракати тўғрисидаги ҳисоботлари олинган.

Ишнинг таркиби. Битирув малакавий иш кириш, туртта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар руйхатидан иборат.

1. ХОДИМЛАР МАЛАКАСИ ОШИРИШ ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ ИҚТИСОДИЙ МОҲИЯТИ

1.1. Иқтисодиётда меҳнат бозори объектлари ва унинг турлари

Иқтисодиётни модернизация қилиш олдида турган долзарб муаммолардан бири меҳнат бозорини самарали шакиллантириш ва ривожлантиришдир. Бунинг учун, аввало, ижтимоий ва иқтисодий тизимлар ривожланишининг объектив қонунларидан самарали фойдаланиш зарур.

Меҳнат бозори бозорнинг бошқа тизимчалари билан узвий боғланган. Ҳақиқатдан ҳам талабга эга бўлиш учун ишчи кучи жисмоний, ақлий ва касбий қобилиятларнинг белгиланган мажмуасига эга бўлиши керак. Ишлаб чиқариш жараёнига бу қобилиятларни татбиқ эта туриб, у ўз истеъмол сифатларини йўқотмаслиги учун доимо қайта ишлаб чиқарилиши лозим. Нафақат ўзини қайта ишлаб чиқариш, балки меҳнат ресурслари ва бутун аҳолининг сифат кўрсаткичлари ҳам яхшиланиши даражасини ошириб ёки пасайтириб, ушбу тенгсизликни йўқ қилиши мумкин. Ишчи кучига жами талаб инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан тартибга солинади.

Меҳнат бозори – бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат. Талаб алоқа ва транспорт соҳаси, ишлаб чиқариш ижтимоий

инфратузилмаси ва халқ хўжалигининг бошқа соҳалари меҳнат бозорига буюртма этган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Таклиф ёлланиш шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор бўлган қишлоқ ишчи кучининг миқдор ва сифат (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) таркибини ифодалайди.

Шуни таъкидлаш жоизки, “меҳнат бозори” тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва унинг таркибий қисмларининг тадқиқоти мазкур бозорнинг ўтиш даврида бажариладиган асосий вазифаларни ҳам аниқлашга имкон беради:

- ✓ ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириш;
- ✓ бозор услубида хўжалик юриртишининг иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш;
- ✓ меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бевосита таъсир кўрсатиш;
- ✓ ишсизлар иш топишига, уларнинг малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;
- ✓ ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш.

Меҳнат бозорининг шаклланиши. Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги – меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёхуд шартидир.

Шу билан бир қаторда меҳнат бозорининг шаклланишига бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-иқлимий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар ва омиллар мавжудки, уларни биз куйида батафсилроқ кўриб чиқамиз (1.1-расм).

Меҳнат бозори шаклланишининг асосий иқтисодий шарт-шароити бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатан шахсий

мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қилади. Бу ерда шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади. Улар ҳам, ўз навбатида, қайта такрор ишлаб чиқаришда аҳоли ижтимоий-иқтисодий турмушининг фақат керакли ижтимоий эҳтиёжи ифодаланиши бўлади.



1.1- расм. Меҳнат бозори шаклланишига таъсир қилувчи омиллар

Меҳнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шериклар иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурият нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

Шу билан бир вақтда ишчи кучи таклифини ва иш жойларига эҳтиёжни пасайтирувчи омиллар вужудга келади ва улар таъсир қила бошлайди: шахсий ёрдамчи хўжалик, яқка меҳнат фаолияти, хусусий

тадбиркорлик ва ўз-ўзини банд қилишнинг бошқа соҳаларини ривожлантириш, бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шаклларини кенгайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усулларини татбиқ этиш, инфляция ва ишсизликни пасайтириш, маҳаллий кадрларнинг мобиллигини (сафарбарлигини) ҳамда малакасини ошириш ва бошқалар.

Шу билан бирга шундай омиллар ҳам борки, улар комплекс ҳолида ишчи кучи таклифининг шаклланиши ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Уларга қуйидагилар киради:

- ✓ ишлашни хоҳловчилар, ёлланган ходимлар ва иш берувчиларнинг табиий ва механик ҳаракатлари;
- ✓ турмуш учун зарур бўлган маблағлар жамғармаси;
- ✓ ёлланган ходимларнинг пул даромадлари;
- ✓ нафақахўрлар ва болали аёлларнинг меҳнат ва ижтимоий пенсиялари, имтиёзлари ва кафолатлари;
- ✓ касбий тайёрлаш ёки қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга зарурияти бўлган шахсларни маблағлар билан таъминловчи давлат, корхона ва оиланинг молиявий имкониятлари;
- ✓ шахсий ёрдамчи хўжалигида ва ёлланмасдан “уй меҳнати”да банд бўлганлар сони;
- ✓ куролли Кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати;
- ✓ муқобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳоказо.

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши қуйидаги миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзгариши билан аниқланади: мавжуд бўлган ва янгидан яратиладиган ишчи жойлари; инвестиция салоҳияти ва унинг такрор ишлаб чиқариш тузилиши; иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар; мулкчилик шаклларининг турли-туманлиги; корхоналар ва ташкилотларнинг тўловга кодир эмаслиги (банкротлиги) ва ҳоказо.

Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичларида қайд этилган тадбирларнинг амалга оширилиши яқин келажакда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, пировардида меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришга олиб келади.

Меҳнат бозори ривожланишининг бир нечата босқичлари мавжуд бўлиб, унинг сўнги босқичида (2006-2010й.) ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш мумкин.

Буларнинг барчасида меҳнат бозорининг самарали ривожланишига йўналтирилган ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайиши бўйича иқтисодий-ижтимоий ва ташкилий тадбирлар мажмуаси мужассамлашган.

Меҳнат ресурслари деб, ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламига айтилади.

Бу таърифдан шу нарса келиб чиқадики, меҳнат ресурслари ўзига иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган кишиларни ҳам, меҳнат билан банд бўлмаसा ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва потенциал ходимлардир.

Меҳнат ресурслари таркиби кўйидаги курунишга эга бўлади..Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш иккита зарур таркибий қисмдан: бир томондан, моддий ресурслар (хом ашё, ас -ускуналар ва ҳоказо)дан ва иккинчи томондан, инсон ресурсларидан, яъни касб малакалари ва билимларига эга бўлган ходимлардан иборат (1.2- расм).

Бошқачароқ қилиб айтганда, мамлакат аҳолисининг бир қисми бўлган инсон ресурслари моддий ресурслар билан бир қаторда иқтисодий ривожланиш омили сифатида ҳам намоён бўлади. Бироқ бу омиллар ўз хусусиятларига қараб бир-бирларидан муҳим белгилари билан фарқланади.

Инсон ресурслари – одамлардир. Улар фақат моддий неъматлар яратиб қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Одамлар ўзларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, психофизиологик сифатлари сабаб бўлади. Шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.



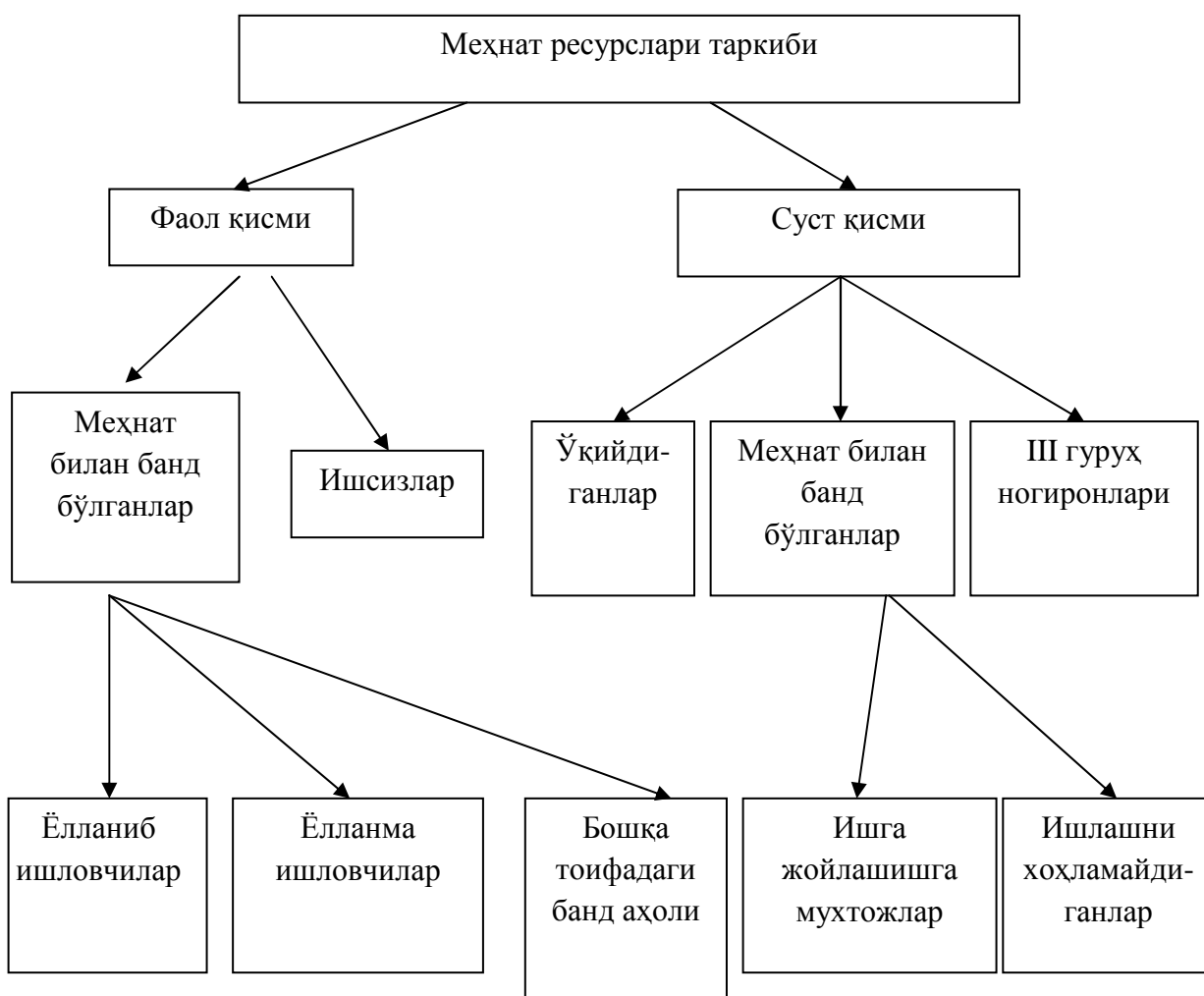
1.2- расм. Неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш иккита зарур таркибий қисми

Ривожланган мамлакатлардаги каби Ўзбекистон Республикасида ҳам мустақиллик йиллари халқаро меҳнат ташкилоти тавсия этган аҳолини таснифлаш тизимига ўтилди, унга кўра аҳолини тизимий тақсимлашда мамлакат меҳнат ресурслари иқтисодий фаол ва иқтисодий фаол бўлмаган қисмларга ажратиладиган бўлди.

Меҳнат ресурслари мамлакат аҳолисининг руҳий – физиологик ва ақлий сифатлар, моддий неъматлар билан ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган меҳнатга лаёқатли қисмидир. Меҳнат ресурслари деб, ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар ттоифасига айтилади. Улар таркибига фақат иқтисодий фаол аҳолигина эмас, шу билан бирга ҳозирги

пайтда меҳнат билан банд бўлмаган ва иш қидирмаётган меҳнатга қобилиятли шахслар, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар ҳам киритилади. Бу таърифдан шу нарса келиб чиқадики, меҳнат ресурслари иқтисодиётга меҳнат билан банд бўлган; банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий ва потинсиал ходимлардир.

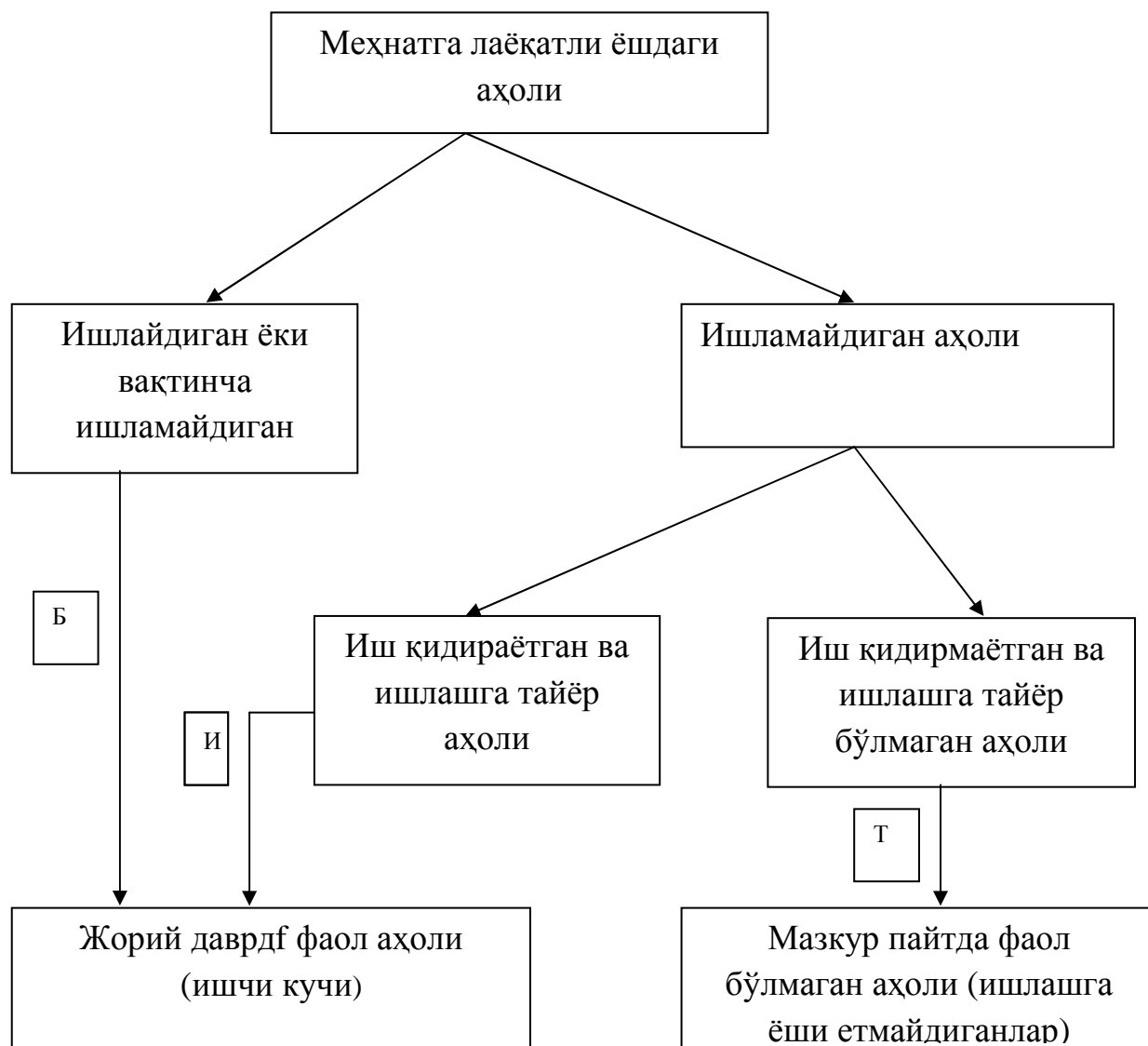
1.3 – расмда эса меҳнат ресурслари таркиби тўғрисида тўлароқ маълумот берилган.



1.3- расм. Меҳнат ресурслари таркиби

Меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли деганда, миллий қонунларда қабул қилинган ёш чегаралари оралиғидаги меҳнатга яроқли шахслар киради. Унга I ва II – гуруҳ ишламаётган ногиронлар, ёши бўйича имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган фуқаролар кирмайди. Ҳозирги Ўзбекистонда меҳнат

ёшининг қуйи чегараси 16 ёш деб ҳисобланади. Юқори чегараси ёш бўйича пенсия олиш ҳуқуқи билан белгиланган, бу эрақлар учун 60 ёшни ва аёллар учун 55 ёшни ташкил этади.



1.4- расм. Асосий элементлар бўйича ишчи кучини таърифлаш

Б – ишчи кучи гуруҳига кирувчи иш билан бандлар;

И - ишчи кучи гуруҳига кирувчи ишсизлар;

Т - ишчи кучи гуруҳидан ташқарилар.

Ваҳолангки, меҳнат ресурслари ёки ишчи кучи тушунчалари мамлакат миқёсида ҳам, корхона миқёсида ҳам бир ҳил тушунчаларни англатади.

2011 йилда Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётининг барқарор ривожланишини, аҳоли бандлигини таъминлаш ва халқимиз фаровонлигини

янада оширишга йўналтирилган иқтисодиётнинг барча соҳаларида бошланган модернизациялаш ва янгилаш жараёнларини янада жадаллаштириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик учун максимал кулай шарт-шароитларни яратиш, инвестициявий фаолиятни рағбатлантириш муҳим вазифалардан бўлиб қолади.

Ишчи кучи – меҳнат жараёнида инсон фойдаланиладиган унинг жисмоний ва маънавий қобилиятларининг мажмуасидир. “Ишчи кучи” деганда ҳам ёши 16 дан юқори бўлган ҳодимлар ва эндиликда ишлаётганлар, ёки фаол равишда иш қидириш билан банд бўлганлар ёхуд ишдан бўшатирилганларидан кейин хизматларига яна мурожаат қилишларини кутаётганлар тушинилади.

Зарур жисмоний ва маънавий имкониятлар инсоннинг ёшига боғлиқ. Улар инсон ҳаётининг илк ва етук даврларида шаклланади ва ривожланиб, қарилик чоғида эса, табиий равишда бирмунча камайиб боради.

Ёш чегараси эркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга етгандан сўнг пенсия олиш ҳуқиқи билан белгиланади. Бироқ бу қоидадан истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳий физиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия чизиғи сезиларли равишда 5-10 йилга пастроқ, баъзан ундан ҳам кўпроқ. Бу ерда имтиёзли шартларда қарилик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги халқаро тажриба даражасида бўлсада, ҳамма жойда эркакларнинг ўртача умир кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

Меҳнат ресурслари сони (динамикаси)нинг ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида табиийки, боғлиқлик бор. Бироқ у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг сони ҳамиша бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин. Биз «меҳнат ресурслари» тушунчаси тўғрисидаги тасаввур кенгроқ бўлиши учун уларнинг ўзаро боғлиқлигини махсус қараб чиқамиз.

Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса, ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчилар меҳнатидан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқ.

Иқтисодиётда амалга оширилаётган ислоҳий ўзгаришлар даврида ҳамма нарсаларни инсон эҳтиёжлари ва тақдири билан мувофиқлаштириш муҳимдир.

Биз “меҳнат ресурслари”, “ишчи кучи”, “инсон ресурслари” тушунчаларини кўриб чиқдик. Леки ёритилмоқчи бўлган долзарб муаммо айнан ходимлар захирасини шакллантириш экан демак “кадр” (Ходим) сўзлари маносига ҳам ойдинлик киритишимиз керак.

“Ходим” (Кадр) ибораси ўзбек тилининг изоҳли луғатида “бирор идора ёки муассасада ишловчи киши, хизматчи” маъносига талқин этилади. Масалан, савдо ходими, халқ маорифи ходими, медицина ходими, илмий ходим ва ҳ.к.

Бугунги амалиётда ходим ва уни бошқариш муаммосига икки хил ёндошув мавжуд:

- ✓ инсон ресурсларини бошқариш;
- ✓ ходимларни бошқариш.

“Инсон ресурсларини бошқариш” - тушунчаси бошқаришнинг стратегик жиҳатларини, шунингдек, социал ривожланиш масалаларини ўз ичига олади ва уларга устуворлик берилади. “Ходимларни бошқариш” тушунчаси эса кўпроқ кадрлар билан тезкор ишлашни англатади. Агар биринчи ёндошув

давлат миқёсида бандлик ва уни мувофиқлаштириш вазифаларидан келиб чиқса, иккинчи ёндошув бевосита корхона даражасидаги меҳнат муносабатлари ва уларни мувофиқлаштиришдан келиб чиқади.

Ибораларнинг турлича маъно касб этиши фаолият турлари ва йўналиши билан боғлиқ. Чунончи, “ходим” ибораси кўп ҳолларда кичик (100 кишидан кам банд бўлган) корхоналарга, “инсон ресурслари” ибораси эса 2,5 минг кишидан ортиқ банд бўлган йирик корхоналарга нисбатан қўлланилади.

Ходимларни бошқариш деганда, корхонада банд бўлган кишилар салоҳиятини ривожлантириш ва ундан самарали фойдаланиш, уларнинг нормал (мўътадил) фаолият кўрсатиши учун зарурий шарт-шароит яратиш бўйича ўзаро боғланган ташкилий-иқтисодий ва социал тадбирлар тизими тушунилади.

Иқтисодий конъюнктура иш кучига бўлган талабни ошириш ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгайди ёки тораяди, тегишли равишда қараб чиқилаётган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

Биз меҳнат ресурсларига жуда кенг миқёсда тушунча бериб ўтдик, яъни меҳнат ресурсларини бутун бир мамлакат даражасида, энди эса, меҳнат ресурсларини корхона миқёсида кўриб чиқишимиз мумкин.

1.2 Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимлар малакавий даражасини ошириш тизими

Маҳсулот (товар ёки хизмат) ишлаб чиқариш доимо ташкилот ёки фирмада меҳнат қилаётган инсонлар билан боғлиқ. Ишлаб чиқаришни тўғри ташкил этиш муҳим аҳамиятга эга. Лекин у асосан аниқ бир одамлар билан, уларнинг билимлари, малакалари, интизомлари, мотивациялари, масъулиятлари ва масалани қай даражада ҳал эта билишлари билан боғлиқ зеҳнлари каби сифатларига боғлиқдир. Айни дамда, меҳнат жамоаси ўнлаб, юзлаб ва минглаб одамлардан ташкил топган ташкилот ёки корхоналардаги

меҳнат муносабатлари ўз ичига иш жараёнини ташкил қилиш, кадрлар тайёрлаш ва йиғиш, меҳнатга ҳақ тўлашнинг оптимал тизимини танлаш, ташкилотда шерикчиликнинг ижтимоий муносабатларини яратиш билан боғлиқ бўлган масалаларни олади.

Алоқа ва ахборотлаштиришда бошқарув кадрларининг тайёрлаш ва шакллантиришнинг ҳозирги аҳволи кадрларни тайёрлашнинг тизимли ва тартибли бўлишини ўрнатади, бундан ташқари алоқа ва ахборотлаштириш соҳасидаги бошқарув кадрлари (Агентлик кадрлари)ни ҳамда турли акционерлик компаниялари, ишлаб чиқариш ҳамда алоқа ва ахборотлаштириш соҳасидаги бошқа ташкилотларнинг бошқарув кадрлари резервларини шаклланиши ва такомиллаштиришини таъминлайди.

Агентлик ва унинг тузилмавий бўлинмалари кадрларининг малакасини ошириш ва такомиллаштиришдан кўзланган мақсад- ташкилотлар кадрлари сифатини яхшилаш бўйича доимий ва аниқ режалаштирилган кадрлар тайёрлаш ишларини олиб бориш ва малакали, қисқа муддатда ичида керакли соҳадаги маълум вазифаларни масъулият билан ўз зиммасига оладиган кадрларни тайёрлаб чиқариш ишлари ҳисобига кадрлар фаолиятининг юқори самарадорлигига эришиш.

Агентлик кадрлари резервларини - аниқ соҳадаги маълум вазифаларни бажаришда махсус амалиёт ва бошқарув тайёргарлигини ўтаган ва ўзи бошқараётган соҳасидаги юқори тайёргарлик ва билим ва малакани талаб қилувчи вазифаларни бажаришда мувафақиятга эришиб келган махсус малакали кадрлар гуруҳи ташкил этади.

Юқорида келтирилган кадрлар малакасини такомиллашган ва доимий ва турғун равишда тегишли соҳада мувафақиятга эришувчи, юқори профессионал ва ишчан, актив ходимлар гранти дея аталишга асос бўлади.

Кадрлар резервини шакллантириш тартиби:

Кадрлар резервларини шакллантириш асосини Агентликнинг кадрлар билан ишлаш бўлими буйруқлари, кадрлар танловини яхшилаш ва мавжуд

бошқарув кадрларини қайта тайинлаш ва амалдаги кадрлар аҳволи ва талаб қилинаётган кадрлар ҳақида маълумотлар ташкил қилади.

Ташкилотнинг бошқарув кадрларини Кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш бўлими (КТМОБ) шуғулланади. Кадрларни объектив равишда баҳолаш мақсадида кадрларни баҳолаш масалалари бўйича маслаҳатчи эксперт гуруҳлари ва улар олиб борадиган турли тест ва синовлардан ёрдамчи сифатида фойдаланилиши мумкин.

Ишчи резервларини такомиллаштириш вазифасидан олдин, резервларнинг аҳволи, талаб ва эҳтиёзлари изчил ўрганилади. Шу билан бирга ўзгаришлар натижасида юзага келиши мумкин бўлган ҳолатлар олдиндан башорат қилиш йўллари билан аниқланади. Резерв учун керакли кадрларнинг оптимал сони аниқланиб уларнинг фаолияти ўртача йил ҳисобида башорат қилинади(3 йилгача).

Резервларда барча бошқарув иш ўринлари учун 3тадан кам бўлмаган номзодлар тасис этилиб, улар қуйида кўрсатилган бўлим талаблари асосида ташкил қилинади.

Резервларни такомиллаштиришда номзодларга берилган объектив баҳо ва хулосалар, уларнинг сўнги аттестация натижалари ва малака ошириш бўйича сўнги хулоса ва баҳолар кўриб чиқилиши лозим.

Кадрлар резервларини такомиллаштиришнинг асосий босқичлари:

- ✓ Номзодларни баҳолаш ва резервларга қабул қилиш (шахсий иш варақасини ўрганиш, юзма-юз суҳбатдан ўтиш психологик тестлар ва эксперт хулосалари)
- ✓ Резерв аъзоларининг фикри ва розиликлари, вақтни белгилаш, ва номзодларни тайёрлаш усул ва методлари.
- ✓ Заҳирага олинмаган ходимга бир қанча талаблар қўйилади(1.5-расм)

КТМОБнинг биринчи босқичида Агентлик керакли номзодларни резервларга олиш учун турли йўللар билан қидириш ишларини олиб боради:

- ✓ Агентлик бошқарувчиларининг таклифлари ва аттестация натижалари ва синов баҳолари асосида, Агентликнинг ҳудудий бўлинмаларига (ишчилар,

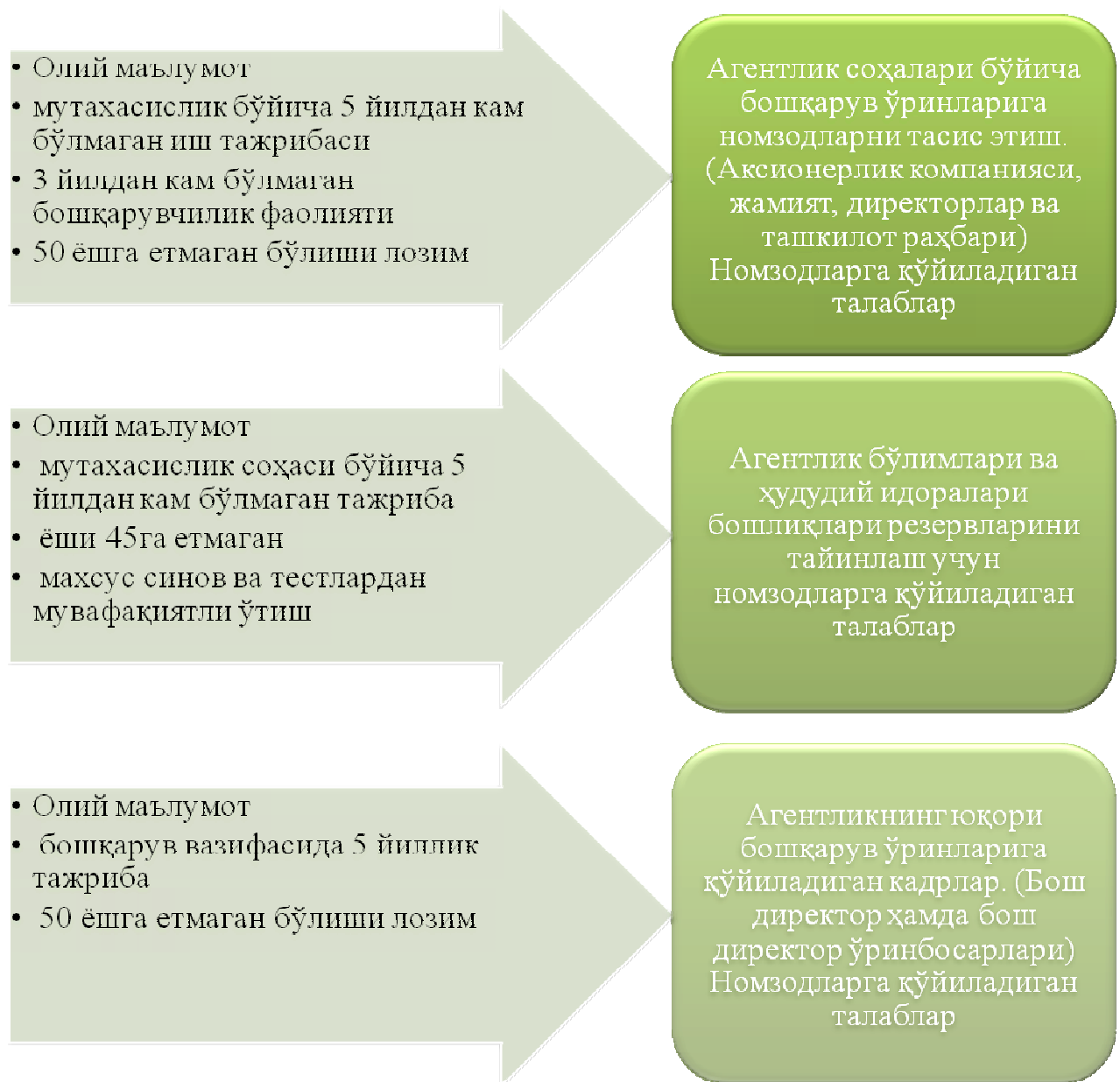
аттестация ва тайёрловдан ўтган ёш мутахасислар, иш жараёнида ўзининг ғайратио ва қобилиятларини намоён эта олган ва мажлис ва копнференсияларда фаол ўринбосарлар,) тайинланади.

✓ Бошқарувчиларнинг таклифига асосан ишчиларни уларнинг соҳадаги малаксига ва қобилиятларига асосан танлаш

✓ Номзодларни Ўзбекистон Республикаси Президенти қошидаги давлат бошқаруви академияси ҳамда Давлат бошқаруви академияси қошидаги Олий Бизнес мактаби битирувчиларидан танлаш.

Шаклланган мезонга асосан номзодлар резервлар учун баҳоланади.

Биринчи босқич натижалари асосида бошқарувчи ва уларнинг ўринбосарлари розилиги асосида синовлардан ўтган номзодлар мос равишда резерв тасис этган рўйхатга киритилади.



1.5- расм. Бошқарув кадрларини малакавий даражасини шакллантиришда номзодга қўйиладиган талаблар

Резерв аъзолиги ҳақидаги рўйхат тасдиқланиши билан барча номзодлар махсус рўйхатга ҳам киритилади.

Ходимлар заҳирасини тайёрлаш тартиби. Ходимлар заҳираси куйидагиларни таъминлаши керак:

- ✓ аниқ лавозимлар бўйича зарур бўлган мажбуриятларни бажариш учун етарли бўлган билимлар ҳажмини бўлғуси раҳбарлар томонидан олиниши;

- ✓ бозор иқтисодиёти шароитида раҳбарнинг функционал мажбуриятларини бажариш учун керак бўлган қобилият, кўникма ва малакаларни ҳосил қилиш;
- ✓ энг рационал услубни ҳосил қилиш орқали ўқитиш, ишлаб чиқаришни ривожланиш талабларига боғлиқ ҳолда бошқарув усул ва услубларини ўзгартириш;

Захирада турган мутахассиснинг назарда тутилаётган лавозимни эгаллаш учун зарур бўлган билим, кўникма ва малакаларга эга бўлиши учун индивидуал тайёрлов режаси тузилади. Бу режа ҳар бир захирқуадагининг хусусиятларини лавозим талабларига таққослаш асосида тузилади.

Тайёрлов режаси лавозим талабларига баҳо бериш орқали аниқланган, захирадагининг чекиниш хусусиятларини йўқ қилиш учун йўналтирилган, аниқ чора-тадбирларга эга бўлиши керак.

Индивидуал режа тўрт экземплярда корхонанинг кадрлар ҳизмати томонидан Агентликнинг Кадрларни Тайёрлаш ва Қайта Тайёрлаш Бўлими (КТҚБ) билан биргаликда тузилади ва Агентлик бош директорининг тегишли ўринбосарлари томонидан тасдиқланади. Сўнг режа ҳодимда, унинг бевосида раҳбариди, Агентликнинг КТҚБ да ва корхонанинг кадрлар ҳизматида ижросини назорат қилиш учун сақланади.

Захиранинг ўқитилиши раҳбар ва мутахассисларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш ўрнатилган режаси доирасида амалга оширилади. Бунда ҳам иш мобайнида, ҳам унинг ташқарисида амалга оширилиши мумкин. Ўқитишнинг кўриниши, тури, муддатлари ва йўналишларини аниқлаш, дастурлар ва таълим муассасаларининг танланиши мўлжалланган лавозим бўйича вазифа ва квалификацион талабларни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Ҳодимлар захирасига киритилган ҳодимларнинг тайёрлови кўйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- ✓ назарий ўқитиш, бошқарув фаолияти соҳасида кўшимча билим ва кўникмаларга эга бўлиш учун ўқитиш;

- ✓ келгуси лавозимдаги мажбуриятларни синов тариқасида бажариш (рахбар меҳнат таътилига чиққанда, касал бўлиб қолганда, меҳнат сафари пайтида вақтинчалик лавозимини эгаллаш, рахбар томонидан вақтинчалик ишни бажарадиган гуруҳни тайинлаш)
- ✓ бошқа корхоналарда қисқа муддатли стажировка, ёки профессионал масалларни ҳал қилиш учун лойиҳавий гуруҳда иштирок этиш;
- ✓ алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ўтказиладиган ижтимоий тадбирларда иштирок этиш;
- ✓ мустақил ишлаш ва ўз-ўзини тайёрлаш.

Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида малакавий даражасини оширишни назарий тайёрлаш босқичлари ўз ичига «Ўзбектелеком» АК нинг “Бизнес ва персонални бошқариш маркази” филиалида, Тошкент Ахборот Технологиялари Университетининг ўқув марказларида, Ўзбекистон Руспубликаси Президенти қошидаги давлат бошқаруви Академиясида, Олий бизнес мактабида ва кадрларни малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш ўқув муассасаларида ҳамда турли хил чет эл ўқув курсларида тайёрлов курсларини олади **(1.6-расм)**.

Ишлаб чиқаришга ўқитиш ва тайёрлаш, стажировкаларнинг қуйидаги асосий турлари бўйича олиб борилади:

- ✓ Бўлинмаларда мўлжалланган иш ихтисослиги ва даражасига мос келувчи лавозим мажбуриятларини бажариш;



1.6- расм. Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида малакавий даражасини назарий тайёрлаш босқичлари

- ✓ Бўлинмаларда махсус амалий кўникма ва қобилиятларни ҳосил қилишга ёрдам берувчи лавозимларда стажировка ўташ;
- ✓ чет эл тажрибасини ўрганишга қаратилган стажировка;
- ✓ келгуси фаолият учун ҳартомонлама тажриба орттириш мақсадида ишнинг бошқа жойига ўтиш (кадрлар ротацияси);
- ✓ шошилиш тусдаги тадбирларда қатнашиш, шароитни тезкор ўрганиш ва жойларда чоралар кўриш, инспекциялар, текширувлар ва ҳоказо.

Стажировка йўли билан ходимни тайёрлаш Агентлик буйруғи билан киритилади, унинг муддатлари ходимнинг тайёргарлиги ва келгуси ишининг мураккаблиги билан боғлиқ равишда аниқланади. Стажировка пайти мобайнида ходим ўз лавозимининг мажбуриятларини бажаришдан озод этилади ҳамда ойлик маоши сақланиб қолади. Стажировка тугагандан сўнг ходим аввалги лавозими мажбуриятларини бажаришга киришади.

Малакали ходимнинг алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ўтказиладиган ижтимоий тадбирларидаги иштироқи, Агентлик номидан мажлис, конференция ва кенгашларда ҳамда мос йўналишларидаги пресс-конференция ва брифингларда иштироқи билан ташкил этилади.

Мутахассисларнинг мустақил тайёрланиши ходимлар заҳираси таркибидаги бутун давр мобайнида амалга оширилади. Бунда мутахассислар ижтимоий, иқтисодий, техник билимлари даражасини оширадилар, норматив-ҳуқуқий ва бошқарув ҳужжатларини, бошқарувнинг асосий тамойилларини ўрганишади, чет тили билимларини эгаллашади ва мукаммалаштиришади.

Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида бошқарув кадрлари малака оширишининг ўрнатилган турларидан ташқари қўшимча шакллари ҳам қўлланилади (1.7-расм): илмий даражаларга даъвогарлик тизимида таълим, назарий семинарларни ташкиллаштириш, олий ўқув юртларида квалификацияни ошириш тизимида заҳирадаги ходимларни жалб қилиш.

Ходимлар малакасини оширишни режалаштириш ишлари, бевосита уларни ташкиллаштирилиши заҳира ташкил этилган лавозимлар

номенклатураси даражасига боғлиқ ҳолда бевосита структуравий бўлинманинг раҳбари зиммасига, корхоналарнинг кадрлар хизмати ходимларига ва Агентлик КТҚБ зиммасига юкланади.

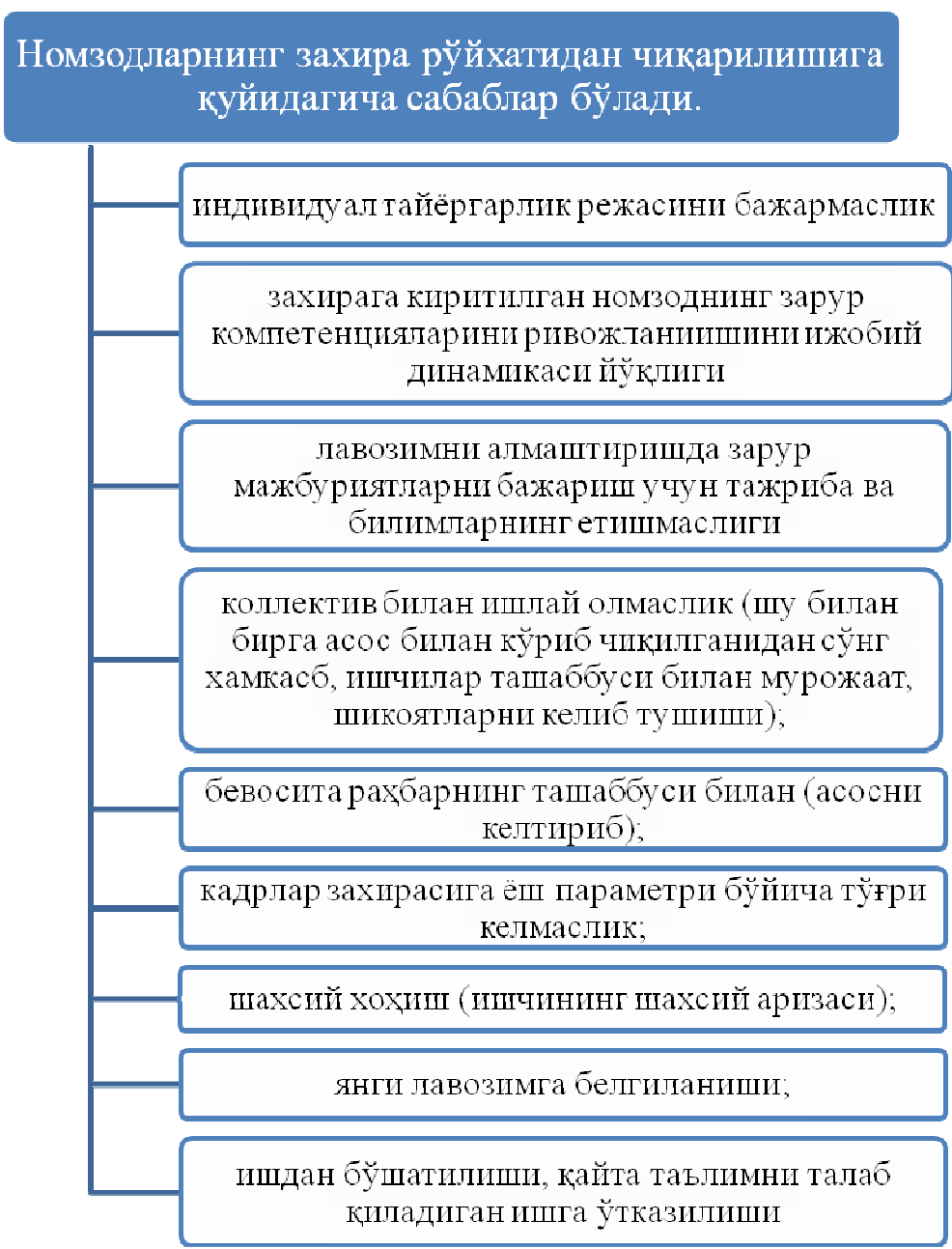


1.7- расм. Ходимлар малакасини оширишининг ўрнатилган турларидан ташқари қўшимча шакллари

Захирада турган мутахассисларнинг фаолиятини баҳолаш, захира таркибини қайтадан кўриб чиқиш ва тўлдириш тартиби. Яримйиллик (**июль, декабрь**) натижаларига кўра, Агентликда захира таркиби таҳлил қилинади ва бошқарув (профессионал) кўникмалари баҳоланади. Олий бошқарув лавозимларини эгаллашга, Агентлик бўлимлари раҳбарлигига ҳамда Агентлик номенклатурасига кирадиган тармоқ корхоналарини бошқарув лавозимларига захирада турувчи мутахассисларнинг фаолиятига якуний баҳо бериш Агентликнинг бошқарув кадрлари резерви билан ишловчи доимий Ишчи гуруҳи томонидан кўриб чиқилади. Агентликнинг территориал бошқармалари раҳбарлари лавозимларини эгаллайдиган захираларида турувчи мутахассисларнинг фаолиятига баҳо бериш Худудий ишчи

гуруҳлари томонидан кўриб чиқилади. Бу ишчи гуруҳининг таркиби Агентлик билан келишилган ҳолда территориал бошқармаларнинг бошлиқлари томонидан белгиланади.

Баҳолашнинг натижаси бўлиб индивидуал тайёргарлик режасининг коррективировкаси ёки резерв захирасининг ўзгариши бўлиши мумкин. Индивидуал тайёргарлик режасини муваффақиятли бажарганда ва захирада туриши ниҳояга етганда, одатда, номзод лавозимида кўтарилиши керак.

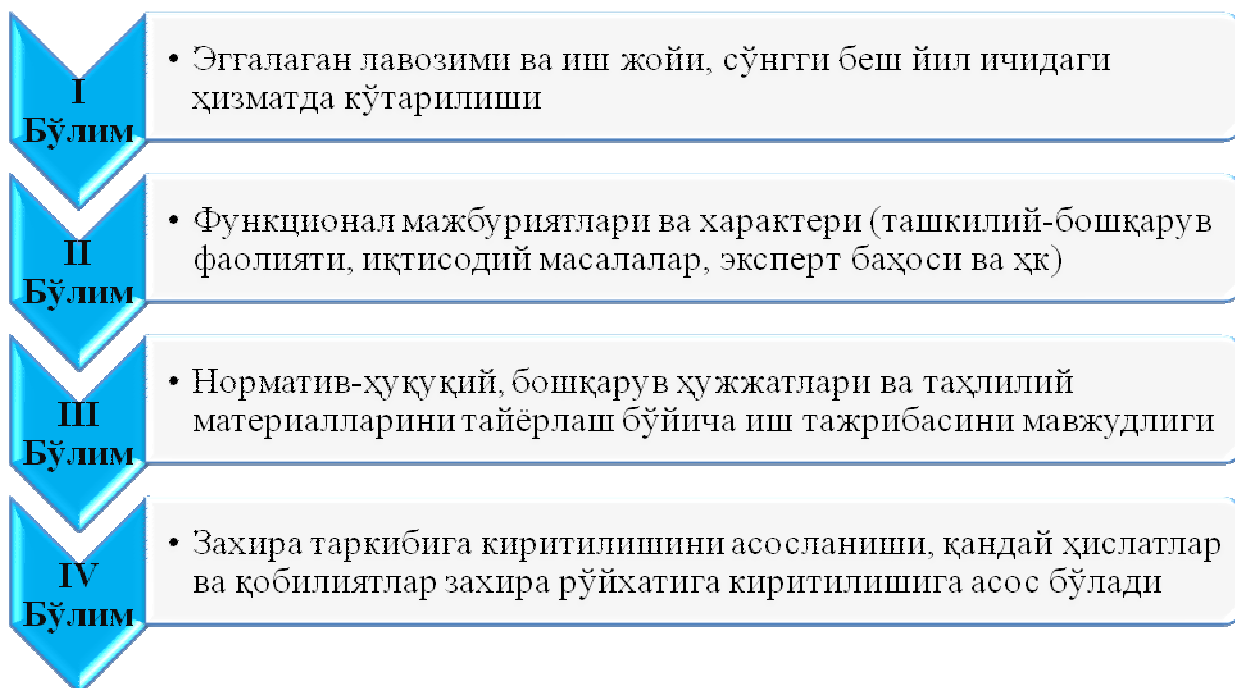


1.8- расм. Номзодларнинг захира рўйхатидан чиқарилишига сабаблар

Турли хил сабабларга кўра бошқарув ишида зарур бўлган белгиларга эга бўлмаган ва ахлоқий жихатдан ўзини салбий кўрсатган мутахассислар захира таркибидан чиқариб ташланади. Бунинг учун корхоналарнинг кадрлар хизмати томонидан Агентликнинг КТҚБ манзилига арзнома юборилади. Унда мутахассиснинг захира таркибидан чиқариб ташланишига сабаблар кўрсатилади (1.8- расм).

Захиранинг тайёргарлиги кўрсаткичларига асосланиб (рахбарлар тайёрланишининг самарадорлиги, рахбарлар захирасининг кўнимсизлиги, зарур лавозимни эгаллашдан аввал захирада туришининг ўртача муддати ва захиранинг тайёрлиги) КТҚБ йилда 2 марта (**июль, декабрь**) тугаган давр бўйича захира билан ишлаш ҳақидаги таҳлилий ахборотни тайёрлайди ва Агентликнинг Ҳайъат йиғилишига кўриб чиқиш учун киритади. Бу билан бирга кейинги давр учун захира рўйхати тасдиқлаш учун тайёрланади.

Ф.И.Ш.



1.9- расм. Бошқарув захираси таркибига тавсия этиладиган номзод ҳақида қисқача аннотация намунаси

Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлиги бошқарув захираси таркибига тавсия этиладиган номзод ҳақида қисқача аннотация намунаси (1.9- расм)

Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимлар захирасини шакллантириш тизимини самарадорлигини ошириш, кадрлар захирасини шакллантиришда янги ахборот технологияларидан кенг фойдаланиш малакали кадрларни танлаб олишга замин яратади. Бу эса соҳа корхоналарини самарали фаолият юритишига олиб келади.

II. АЛОҚА ВА АХБОРОТЛАШТИРИШ СОҲАСИДА ХОДИМЛАР МАЛАКАВИЙ ДАРАЖАСИНИ БАҲОЛАШ

2.1. Алоқа ходимлар моддий манфаатдорлиги тадқиқ этиш

Миллий иқтисодийetni модернизация қилиш шароитида ходимлар захирасини шакллантириш, кадрлар қунимсизлигини камайтириш ҳамда меҳнат унумдорлигини оширишда ходимларнинг моддий манфаатдорлиги алоҳида аҳамиятга эга ҳисобланади.

Шу нуқтаи назардан келиб чиққан ҳолда ушбу битирув малакавий ишда алоқа соҳасида ходимлар моддий манфаатдорлиги таҳлили амалга оширилди. Ушбу таҳлил ўз ичига қўйидаги йўналишдаги таҳлилий маълумотларни олади:

- Соҳа корхоналарини кесимида меҳнат муҳофазаси бўйича сарфланган маблағ таҳлили;
- Жамоа шартномаларига кўра ўртача иш ҳақининг таҳлили;
- Меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қилинган сарф-харажатларни таҳлили;
- Акциядорлик компаниялари, жамиятлари ва бевосита Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлиги таркибига чиқувчи ташкилот ва корхоналар бўйича ўртача иш ҳақи таҳлили;
- Жамоа шартномаларига кўра ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори таҳлили;

Ходимларнинг ҳуқуқи, ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ва иш шароитларини талаб даражасига етказилишида ва умуман иш берувчилар билан ўзаро меҳнат муносабатларини тартибга солишда “Ўзбектелеком” АК билан Ўзбекистон алоқа ходимлари касаба уюшмаси Марказий кенгаши ўртасида 2009 -2010 йиллар учун тузилган ва 2011 йил учун узайтирилган Ягона Жамоа шартномаси муҳим аҳамиятга эга.

Ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши, меҳнат шароитларини яхшилаш ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини тўғри қўлланилиши соҳада самарадорликнинг ошишига ва ходимларга янги захираларни яратишда муҳим аҳамият касб этади.

2.1- жадвал

Соҳа корхоналарини кесимида меҳнат муҳофазаси бўйича сарфланган маблағ таҳлили (млн. сўм)

Соҳа компаниялари, жамияти ва корхоналари	2008 йил	2009 йил	2010 йил
Соҳа бўйича	1972,8	2171,0	1990,0
«Ўзбектелеком» АК	962,0	745,8	1357,5
«Ўзбекистон почтаси» ОАЖ	821,0	920,2	503,0
«Матбуот тарқатувчи» АК	32,9	12,5	26,6
Давлат корхоналари	156,9	492,5	99,8

2.1- жадвалда кўришиб турибдики соҳада меҳнат муҳофазаси бўйича сарфланган маблағлар 2008 йилга нисбатан 2010 йилда 1% ўсишни кўрсатяпти, аммо 2009 йилга нисбатан 2010 йилда бу кўрсаткич 8% камайишни кўрсатмоқда.

2010 йилда “Ўзбектелеком” АКда кўзланган меҳнат муҳофазасига сарфланган маблағлар 2008 йилга нисбатан 1,41 баробар кўп. 2010 йилда ходимларга қуйидаги мақсадларда пул ажратилган:

- кам таъминланган 183 нафар оилаларга 21 млн 586 минг сўм миқдорида моддий ёрдам кўрсатилди;

- 15 нафар ходимга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган, узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар сотиб олиш ва уй-жойларини таъмирлаш учун фоизсиз 6 млн. 420 минг сўм миқдорида ссудалар берилди;

- фарзандлари 2 ёшдан 3 ёшга тўлгунга қадар таътилда бўлган 142 нафар оналарга 49 млн 128,8 минг сўм миқдорида моддий ёрдам кўрсатилди.

«Ўзбекистон почтаси» ОАЖда ходимлар меҳнат муҳофазаси учун ажратилган маблағлар камайиш индексини кўрсатмоқда. Тўғри 2009 йилда ажратилган маблағ 2008 йилдагига нисбатан 12%га кўп, аммо, 2010 йилда бу кўрсаткич 2008 йилга нисбатан 61%ни ташкил қилмоқда. Демак, 2008 йилда ходимлар муҳофазаси учунажратилган маблағлар 2010 йилга келиб қарийб 39%га тушиб кетган. «Ўзбекистон почтаси» ОАЖда ходимлар меҳнат муҳофазаси учун ажратилган маблағлар соҳа миқёсида худди шу мақсадда ажратилган маблағнинг деярли 40%ини ташкил қилар экан.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимлар ва иш берувчиларнинг ўзаро меҳнат муносабатларида 2010 йилда эътибор кам таъминланган, кўп болали оилаларга, олий ўқув юртларида таҳсил олаётган талабаларни моддий жихатдан қўллаб-қувватлашга қаратилган:

- кам таъминланган 403 нафар оилага 36351,0 минг сўм миқдорида моддий ёрдам кўрсатилган;

- мамлакатимизда ишлаб чиқарилган, узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар сотиб олиш ва уй-жойларини таъмирлаш учун 8 нафар оилага 13000,0 минг сўм миқдорида фоизсиз ссудалар берилган;

- фарзандлари 2 ёшдан 3 ёшга тўлгунга қадар таътилда бўлган 76 нафар аёлга 30412,5 минг сўм миқдорида моддий ёрдам кўрсатилган;

- олий ўқув юртларида таҳсил олаётган 13 нафар талабалар учун 14510,0 минг сўм миқдорида, ўртача бир кишига 1116,1 минг сўмдан контракт пулларини тўлаб берилган.

“Матбуот тарқатувчи” АКда меҳнат муҳофазасига 2010 йил якуни бўйича сарфланган маблағ ўтган йилларга нисбатан кескин ошди ва 26.6 млн сўмни ташкил этган. Бу кўрсаткич 2009 йилга нисбатан 2,18 баробар кўп демакдир. Лекин, 2008 йил билан таққослаганда бу кўрсаткични узиш даражаси паст, яъни 2008 йилда ходимларни меҳнат муҳофазаси учун 32.9 млн сўм сарфланган, демак, 2010 йилда 2008 йилга нисбатан 20% кам маблағ

сарфланган. “Матбуот тарқатувчи” АК бўйича ҳар бир ходимга таъриф келишуви орқали ўзининг кафолатланган маошига ҳар ойда ўрта ҳисобда 23,1 минг сўмдан қўшимча даромад олишган.

Давлат корхоналарида бу кўрсаткич анча паст даражага тушиб кетганлиги яққол кўзга ташланиб турибди. 2010 йилда бу кўрсаткич 2008 йилга нисбатан 37%га камайган, 2009 йилга нисбатан эса қарийб 5 баробар камайган.

Умумий хулосага келадиган бўлсак соҳа бўйича 2008 – 2010 йиллар давомида меҳнат муҳофазаси бўйича сарфланган маблағнинг катта қисми “Ўзбектелеком” АКга тўғри келмоқда. Ўсиш суръати ҳам айнан шу компанияга тўғри келмоқда. Шу 2008-2010 йиллар мобайнида меҳнат муҳофазаси бўйича сарфланган маблағ ўрта ҳисобда 2044.3 млн. сўмни ташкил қилар экан.

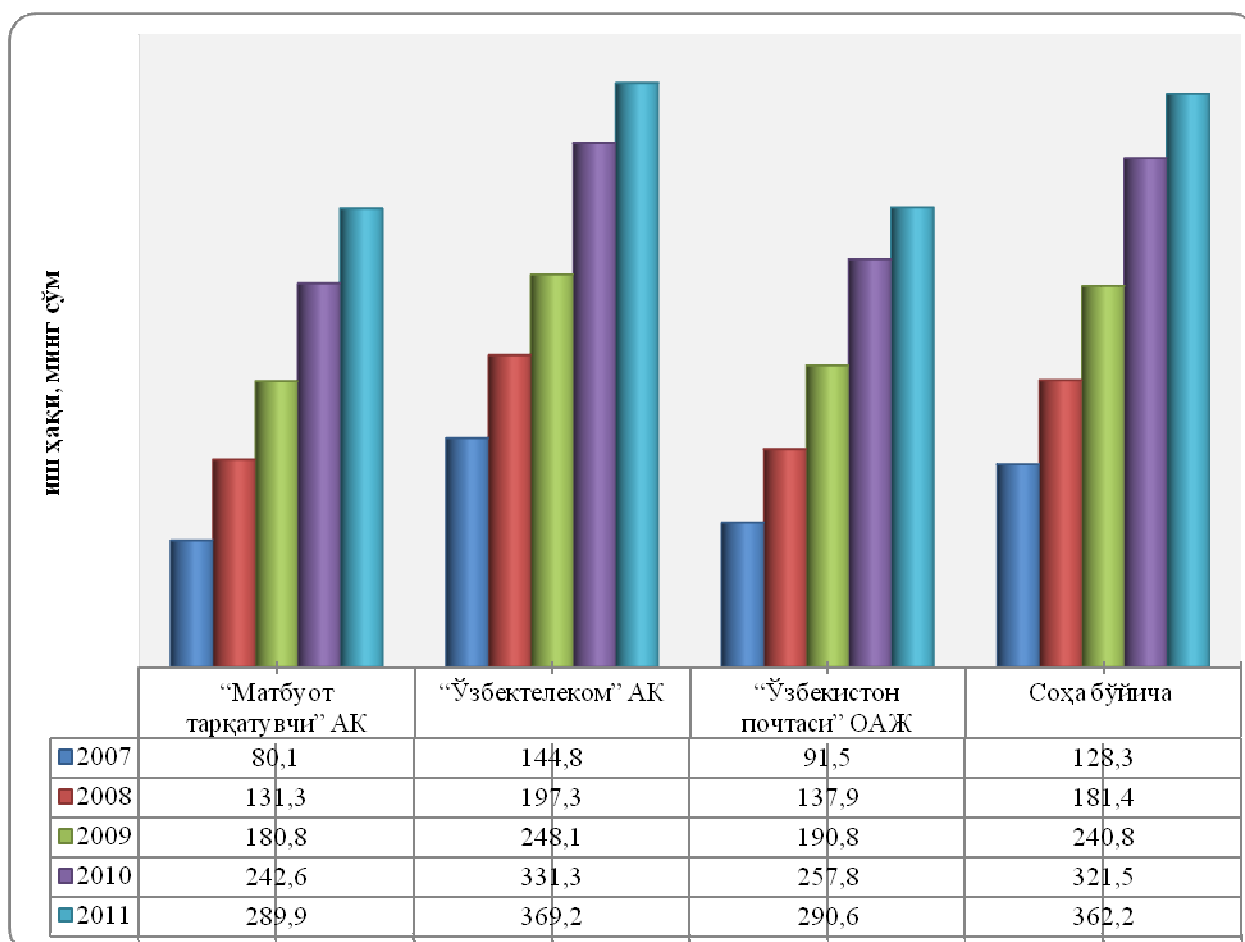
Бозор иқтисодиёт шароитида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини акс эттирувчи, корхонада ходимлар кунимсизлигини камайтирувчи омиллардан бири бў корхонада урнатилган ўртача иш ҳақи ҳисобланади.

Алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида жамоа шартномаларига кўра ўртача иш ҳақининг таҳлили 2.1.2-жадвалда келтирилган.

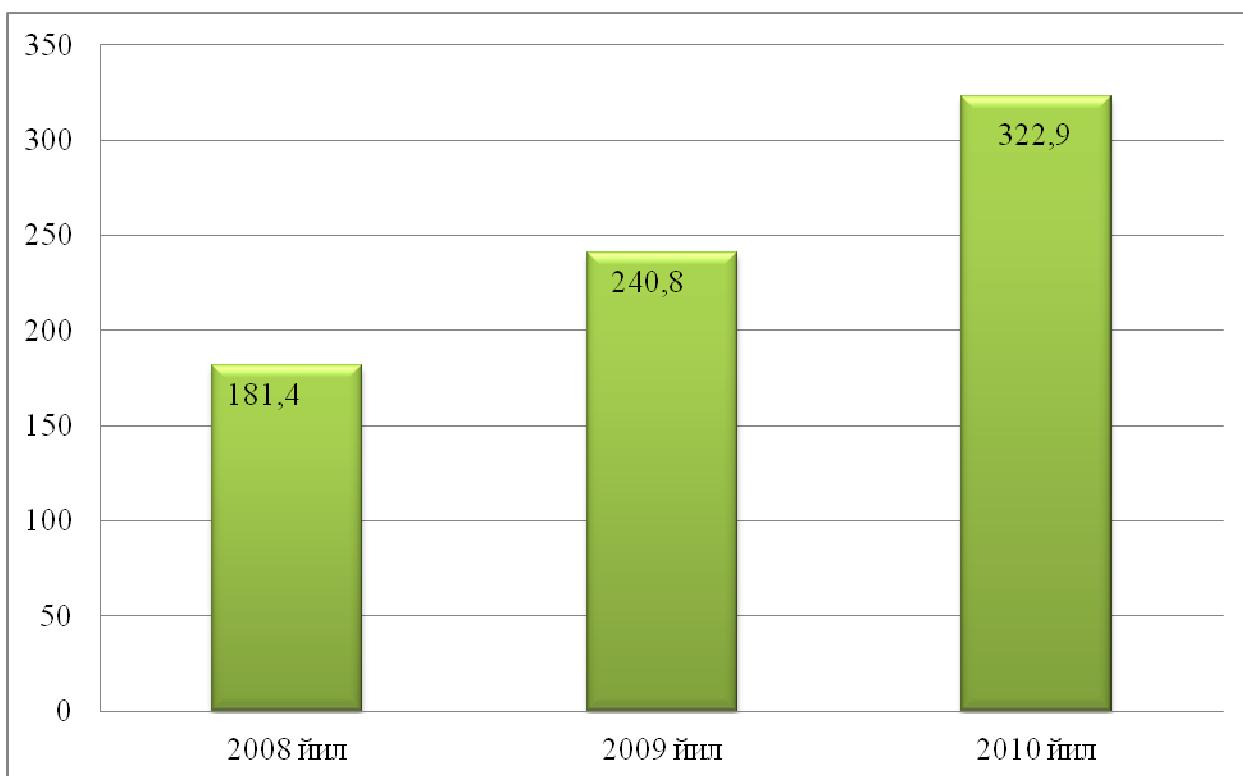
“Ўзбектелеком” АК таркибига кирувчи барча филиаллар билан биргаликда ўртача иш ҳақи 2010 йилда 326,7 минг сўмни ташкил этди, бу эса ўртача иш ҳақини 2008 йилга нисбатан 1,65 баробарга, 2009 йилга нисбаан эса 1,31 фоизга ўсганидан далолат беради.

Аммо баъзи филиалларда ўртача иш ҳақи режадагидан паст даражада ўсган. Масалан, компания бўйича штат жадвали бўйича ўртача иш ҳақи 172,6 минг сўм бўлганда, “Сирдарё Телеком”(145,0), “УЗИ Жиззах“(140,5) ушбу кўрсаткич бир мунча паст.

**Жамоа шартномаларига кўра соҳада 2008-2011 йилларда ўртача иш
ҳақининг таҳлили**



Жамоа шартномаларининг “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ таркибига кирувчи барча филиаллар билан биргаликда ўртача иш 2010 йилда 265.4минг сўмга етказилди, бу эса 2008 йил ўртача иш ҳақиға нисбатан 1,92 баробарига, 2009 йилға нисбатан эса 1,39 баробарига ўсганлигидан далолат беради.



2.2- расм. Соҳа бўйича ўртача иш ҳақи 2008-2010 йилларда ўзгариши динамикаси(минг сўм)

Соҳада 2008 йил ўртача иш ҳақи 181,4 минг сўмни ташкил қилган бўлса 2010 йилда бу кўрсаткич 1,7 баробар ошиб 322,9 минг сўмга етди.

Аммо баъзи филиалларда бу иш етарли даражада амалга оширилмаган. Масалан, кафолатланган ўртача иш ҳақи жамиятда 180,4 минг сўм бўлганда Андижон (145,6), Сурхандарё (158,6) ва Тошкент (157,1) вилоятларида бу кўрсаткич бир мунча паст.

Қорақалпоқ Республикаси, Жиззах, Самарқанд, Сурхандарё, Тошкент вилоятларида иш ҳақини ўз вақтида берилишида узулишлар бўлди.

“Матбуот тарқатувчи” АК таркибига кирувчи барча филиаллар билан биргаликда ўртача иш ҳақи 2010 йилда 246,1 минг сўмни ташкил этди. Бу эса 2008 йилга нисбатан 1,87 фоизга, 2009 йилга нисбатан 1,36 фоизга ошганидан далолат беради.

Компания бўйича ўртача иш ҳақи тахлили 246,1 минг сўмни ташкил этганда, Жиззах вилоят корхоналарида ўртача иш ҳақи 190,1 минг сўм, белгиланган миқдордан анча кам эканлигини кўрсатди (2.1- расм).

Ҳар қандай корхонада ходимларнинг шу корхонадан моддий манфаатдорлигини кўрсатувчи кўрсаткичларнинг яна бир асосийси бу меҳнатга лаёқатсизлиги бўйича қилинадиган харажатлардир. Чунки ходим корхонадаги асосий ресурс ҳисобланади. Шунинг учун ходимларнинг нафақат меҳнат фаолиятида пайтида балки, меҳнатга лаёқатсиз вақтида ҳам моддий ёрдам бериш, шу корхонага самарали кадрларнинг қизиқишини ва тақлифини оширади. Демак, соҳада 2009-2010 йилларда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қилинган сарф-харажатларни таҳлилни (2.2- жадвал) тўғри олиб бориш муҳим аҳамият касб этади.

“Ўзбектелеком” АКда 2010 йилда ягона Жамоа шартномасининг “Иш хақи, компенсация, қўшимча тўловлар ва пул мукофотлари тўлаш” ва “Ижтимоий ҳимоя” бўлимидаги вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича 4317 нафар ходимга, 575508,4 минг сўм туланган. “Ўзбектелеком” АКда 2010 йилда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар 2009 йилга нисбатан 191%ни ташкил қилган.

2.2- жадвал

Соҳада 2009-2010 йилларда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қилинган сарф-харажатларни таҳлили

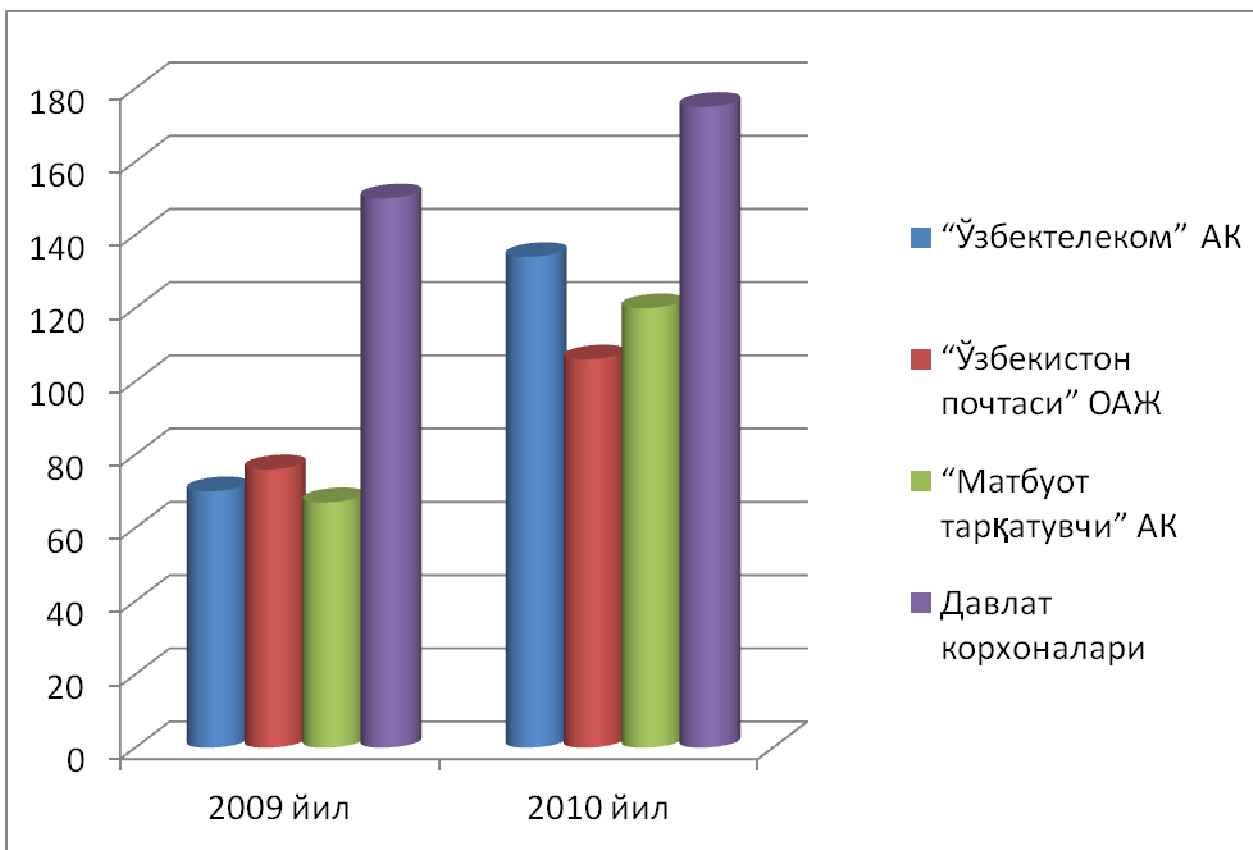
Соҳа компаниялари, Жамияти ва корхоналари	2009 й.		2010 й.		Ўртача ҳар бир ходимга	
	Ходимлар сони	Суммаси (млн. сўм)	Ходимлар сони	Суммаси (млн. сўм)	2009 йил (млн. сўм)	2010 йил (млн. сўм)
Соҳа бўйича	7909	619,4	7459	941,3	0,078	0,126
Шу жумладан:						
“Ўзбектелеком” АК	5097	360,2	4317	575,5	0,070	0,134
“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ	2111	162,1	2553	263,0	0,076	0,106
“Матбуот тарқатувчи” АК	98	6,6	24	3,6	0,067	0,120
Давлат корхоналари	603	90,5	565	99,1	0,150	0,175

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича 2553 нафар ходимга, 263038,8 минг сўм маблағ, “Матбуот тарқатувчи” АКда эса вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича 24 нафар ходимга, 3688,0 минг сўм маблағ сарфланган экан. Давлат корхоналари эса ўз ходимларига бундай харажатлардан 99,1 млн сўм миқдорида ажратишган.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖда 2010 йилда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар 2009 йилга нисбатан 139%ни ташкил қилган.

“Матбуот тарқатувчи” АКда 2010 йилда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар 2009 йилга нисбатан 158%ни ташкил қилган.

Давлат корхоналарида эса 2010 йилда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар 2009 йилга нисбатан 117%ни ташкил қилган. Бу ўзгариш динамикалари 2.2-расмда келтирилган.



2.3 -расм. Соҳада 2009-2010 йилда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар динамикаси (минг сўм)

Бир сўз билан айтганда йилдан йилга меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ўртача битта ходимга қилинган сарф-харажатлар ўсиб келмоқда. Бу ҳам ўз навбатида корхоналарда ходимлар қўнимсизлигини камайтиради.

Алоқа соҳасида ходимлар моддий манфаатдорлигини жамоа шартномаларига кўра ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори таҳлилида яққол кўришимиз мумкин (2.3 - жадвал).

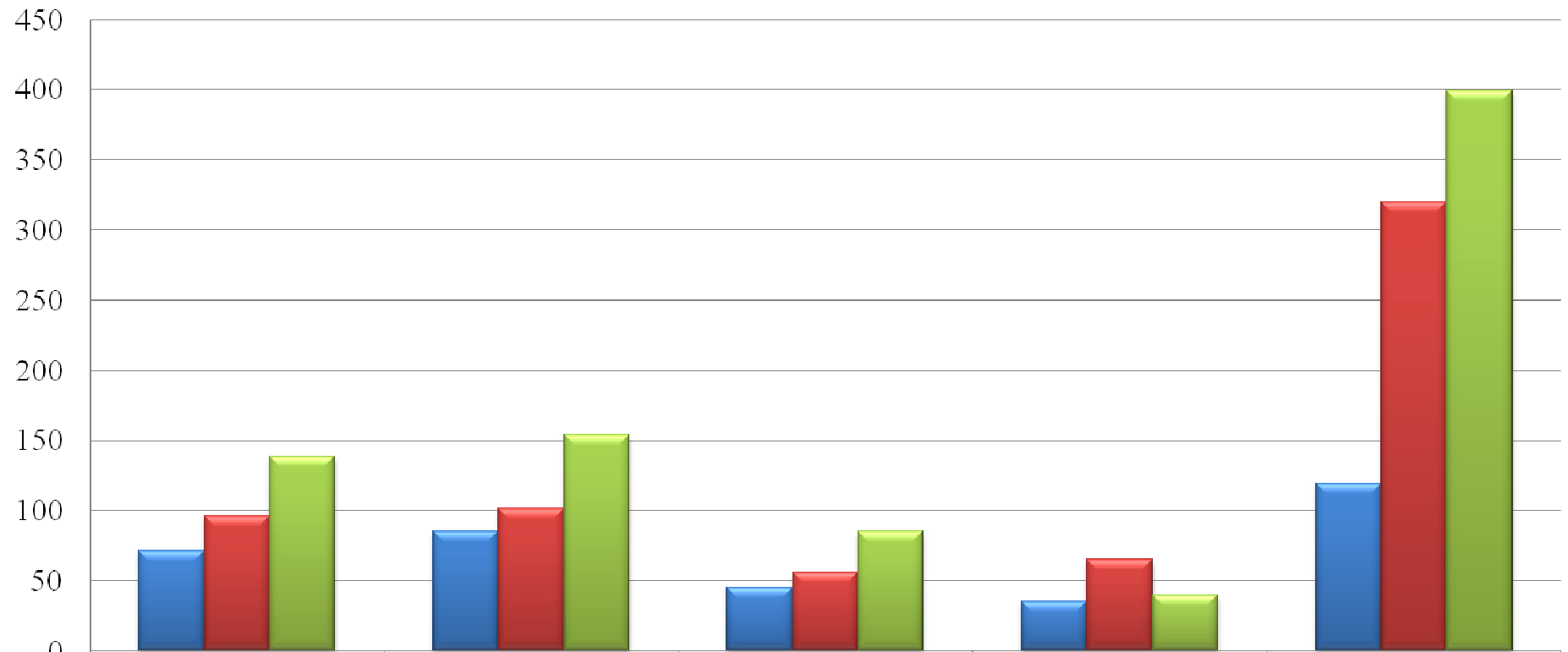
2.3- жадвал

2008-2010 йилларда соҳада жамоа шартномаларига кўра ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори таҳлили (минг сўм)

йиллар	Соҳа бўйича	Шу жумладан			
		«Ўзбектелеком» АК	«Ўзбекистон почтаси» ОАЖ	«Матбуот тарқатувчи» АК	Давлат корхоналари
2008 йил	71,1	85,1	44,9	35,4	118,8
2009 йил	96,0	101,7	56,2	64,8	320,1
2010 йил	138,2	154,1	85,0	39,4	399,6

Юқоридаги жадвалда кўриниб турибдики алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимларнинг ўз иш жойларидан моддий манфаатдорлиги ошиб борапти. Биргина мисол “Ўзбектелеком” АКда бу кўрсаткич ҳар ойда 2008 йил 85,1 минг сўм бўлган бўлса 2010 йилга келиб 154,1 минг сўмни ташкил қиляпти. Айниқса бошқа давлат корхоналарида бу катта миқдорда ҳисобланади. Соҳа бўйича умумий ҳисоблаганда 2008 йилда ходимларга ҳар ойда сарфланган ўртача маблағ 71,1 минг сўм бўлган бўлса, 2010 йилда эса бу кўрсаткич 138,2 минг сўмга кўтарилган.

Ходимларнинг ўз иш жойларидан моддий манфаатдорлиги Жамоа шартномаларига кўра соҳада 2008-2010 йилларда ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори ўзгариш динамикаси 2.3-расмда кўришимиз мумкин.



	Соҳа бўйича	"Ўзбектелеком" АК	"Ўзбекистон почтаси" ОАЖ	"Матбуот тарқатувчи" АК	Давлат корхоналари
■ 2008 йил	71,1	85,1	44,9	35,4	118,8
■ 2009 йил	96	101,7	56,2	64,8	320,1
■ 2010 йил	138,2	154,1	85	39,4	399,6

2.4- расм. Жамоа шартномаларига кўра соҳада 2008-2010 йилларда ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори ўзгариш динамикаси (минг сўм)

Соҳада ходимларга ҳар ойда ўртача маблағ миқдори ўзгариш динамикасини кузатадиган бўлсак алоқа ва ахборотлаштириш соҳасининг ҳар бир ходими Келишувлар ва Жамоа шартномаларига кўра ўзининг кафолатланган маошига қўшимча равишда 2010 йил ҳар ойда ўртача 138,2 минг сўмдан олдилар. Бу 2008 йилга нисбатан 194,3%ни ташкил қилади.

Хуллас давлат коркорхоналарида жамоа шартномаларига кўра соҳада 2010 йилларда ҳар бир ходимга ҳар ойда сарф қилинган ўртача маблағ миқдори 399,6 минг сўмни ташкил қилган. Бу соҳа корхоналари ичидаги енг яхши кўрсаткич.

Бир сўз билан айтганда соҳада 2008-2010 йиллар мобайнида ходимларнинг моддий манфаатдорлиги кескин ошган. Аллбатта бу кўрсаткич соҳа корхоналарида ходилар иш ўринларининг мустаҳкамлигини ва уларнинг кўнимсизлик даражаларини камайтиради.

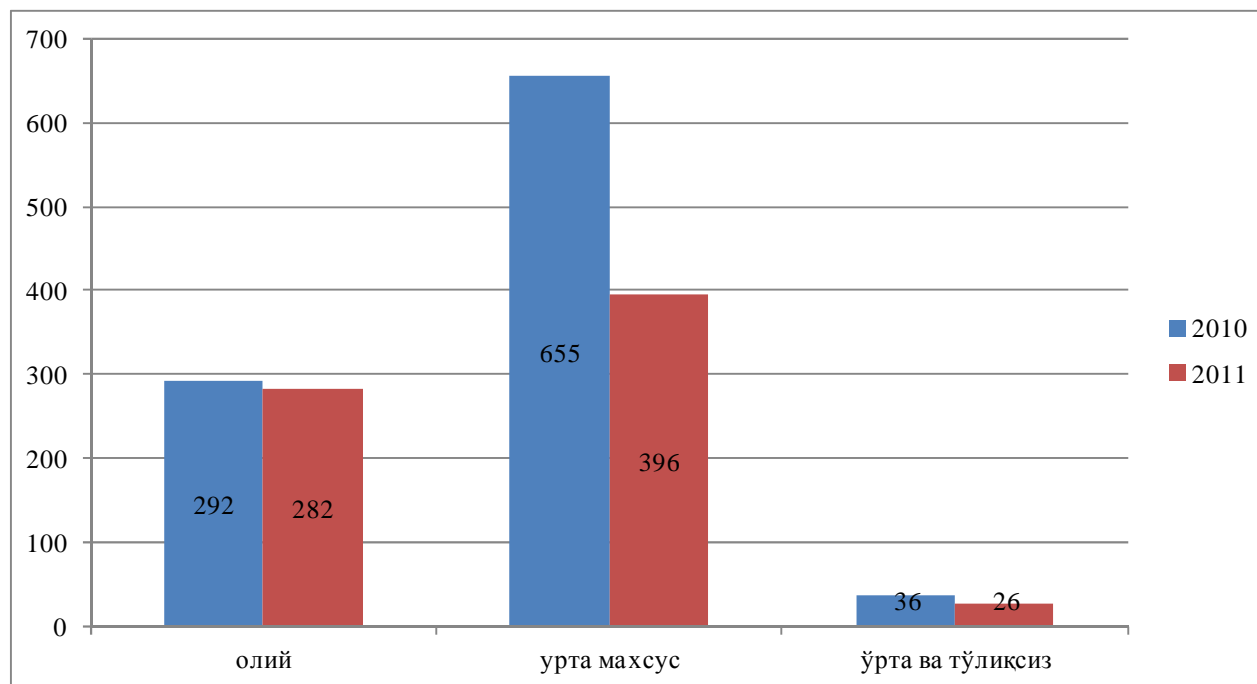
2.2 “Ўзбекистон почтаси” ОАЖда ходимларнинг малакасини тадқиқ этиш

Ўзбекистон Республикаси почта алоқаси-почта алоқаси объектлари, почта алоқаси тармоқлари, алоқа бўлимлари ва почта йўналишларининг почта жўнатмаларини қабул қилиш, ишлаб чиқиш ва етказишга мўлжалланган кенг қулоч ёзган тармоқдир. Почта алоқаси муассасалари-умумдавлат алоқа тармоғи тизимидаги мустақил хўжалик ҳисобидаги ишлаб чиқариш бирлиги бўлиб, маълумотларни узатиш ишлаб чиқариш жараёнини ва фаолиятини ташкил этади. Иқтисодиётни модернизация қилиш ва хусусийлаштириш жараёнлари почта алоқаси соҳасини ҳам четлаб ўтмади. “Ўзбекистон почтаси” очик турдаги акциядорлик жамияти мисолида соҳа менеджментини такомиллаштириш жараёнлари бир қанча босқичлардан иборат булди. “Ўзбекистон почтаси” очик турдаги акциядорлик жамияти мисолида ходимларнинг малакавийлик даражасини тадқиқи этиш, соҳа менеджментини такомиллаштириш жараёнлари асосий муаммолардан бири

саналади. Қуйидаги расмда “Ўзбекистон почтаси” ОАЖда раҳбар ходимларнинг малакавий даражаси тадқиқ этилди.

2.5 расм

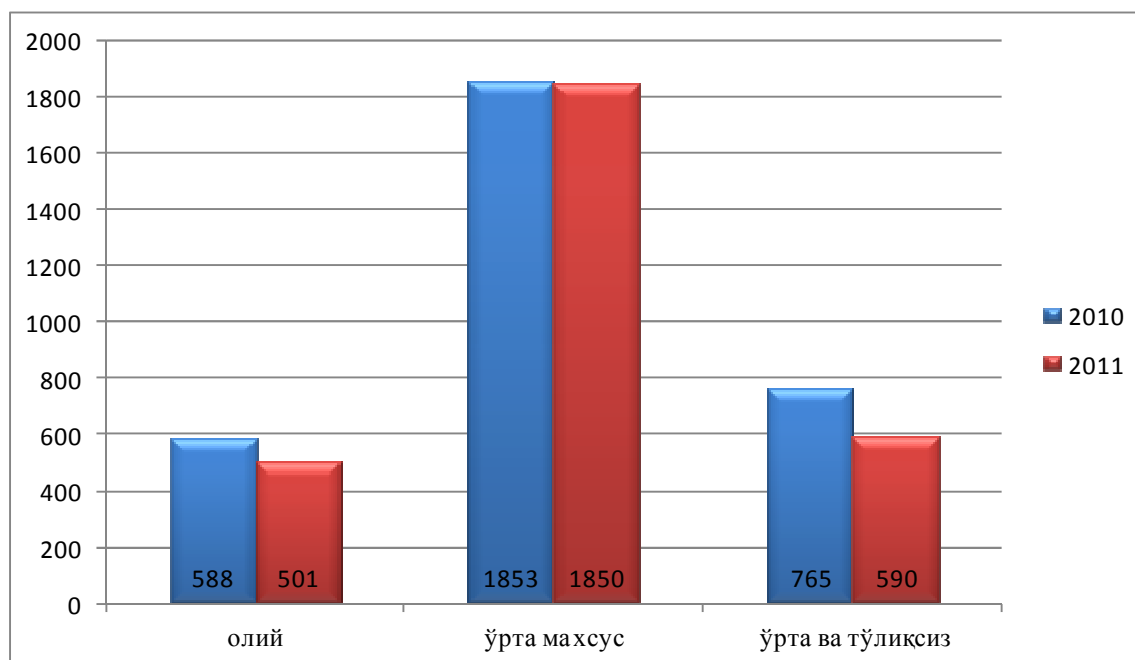
“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да раҳбар ходимларнинг малакавий даражаси



2.5 расмда кўриниб турганидек, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да раҳбар ходимларнинг малакавий даражаси 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлмаган раҳбар ходимларнинг камайиши ижобий ҳол албатда. Лекин олий маълумотли кадрларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан маълум бўладики, 2010 йилда 292 та олий маълумот раҳбар ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 282 тани ташкил этмоқда (ўзгариши 96,6%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши эса 2010 йилга нисбатан (655 та) 2011 йилда (396 та) 60,4% ни ташкил этмоқда. Ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбати 72% бўлган. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси ўрганишда уларнинг малакавий даражаси иш унумдорлигини ошириб ҳар томонлама иш ҳажмига таъсир этади.

2.6 расм

Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси

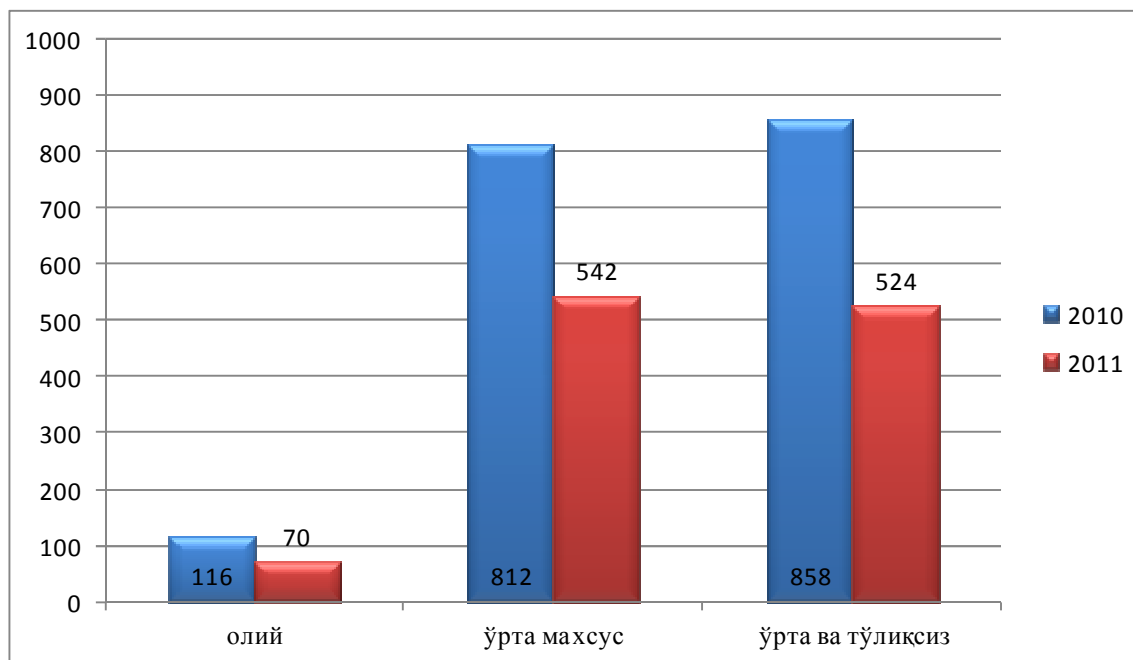


Расмда кўришиб турганидек, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида ҳам худди раҳбар ходимлар динамикасига ўхшаш ҳолат кузатилган. Яъни, 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган мутахассис ходимларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан тасвирлангандек, 2010 йилда 588 та олий маълумот мутахассис ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 501 тани ташкил этмоқда (ўзгариши 85%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши унча катта эмас, яъни 2010 йилга нисбатан (1853 та) 2011 йилда (1850 та) 99,8% ни ташкил этмоқда. Ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбати 77% бўлган. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да техник ходимларнинг малакавий даражасини ошириш, иш унумдорлигига таъсир этишда асосий омил сифатида қаралади. Қуйидаги

расмда “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да техник ходимларнинг малакавий даражаси келтирилган.

2.7 расм

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да техник ходимларнинг малакавий даражаси

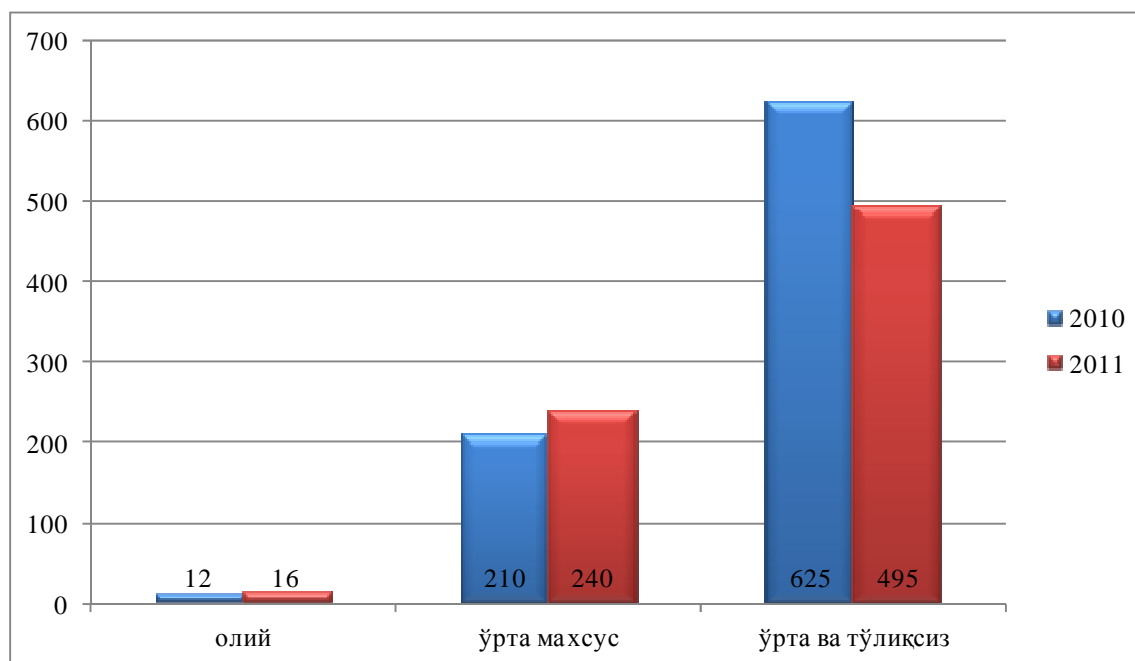


Расмдан маълум бўладики, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида ҳам худди раҳбар ва мутахассисларда бўлганидек, 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган мутахассис ходимларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан акс этганидек, 2010 йилда 116 та олий маълумот мутахассис ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 70 тага тушиб кетган (ўзгариши 60%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши ҳам сезиларли даражада, яъни 2010 йилга нисбатан (812 та) 2011 йилда (542 та) 66,7% ни ташкил этмоқда. Пасайиш даражаси ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбатида ҳам акс этган 61% бўлган. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да хизмат кўрсатувчи ходимларнинг малакавий даражасиси ҳам муҳим омил сифатида

каралади. Почта алоқаси соҳасида хизмат кўрсатувчи ходимлар иш жараёнининг ташкиллаштириш ва ривожланиш ҳажмига таҳсир этиди.

2.8 расм

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да хизмат кўрсатувчи ходимларнинг малакавий даражаси

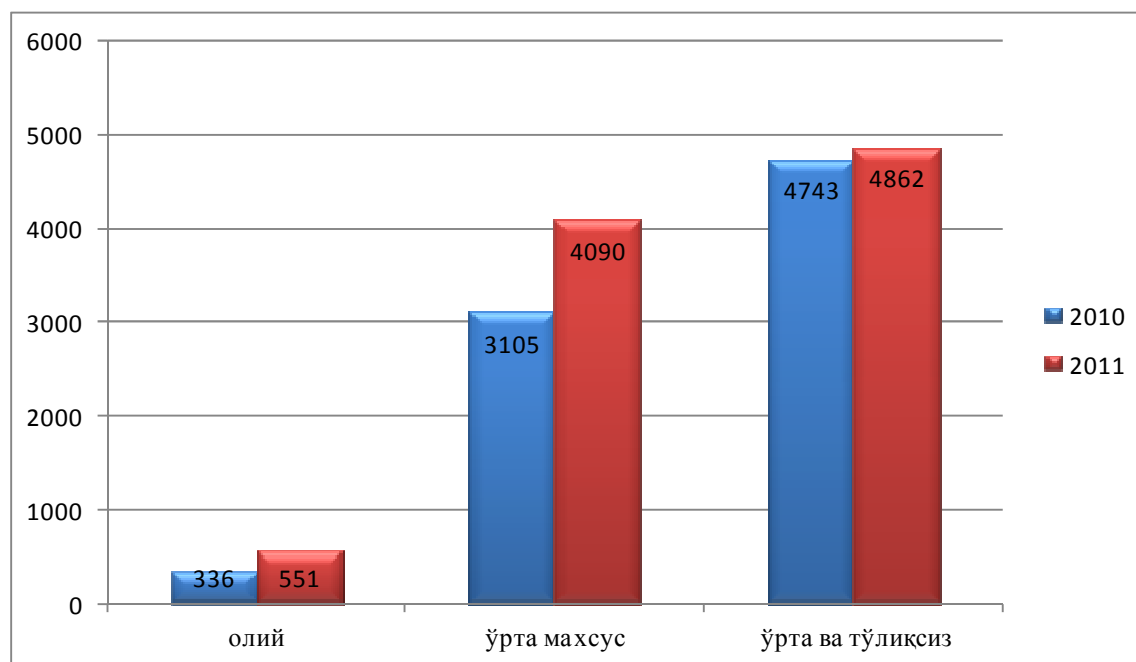


Расмдан акс эттирилганидек, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да хизмат кўрсатувчи ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида бироз фарқли ҳолат кузатилади, яъни 2011 йилда 2010 йилга нисбатан иккита малака даражаларида ўсиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган хизмат кўрсатувчи ходимларнинг кўпайиши ижобий баҳоланади. Диаграммадан кўриниб турибдики, 2010 йилда 12 та олий маълумот хизмат кўрсатувчи ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 16 тага ошган (ўсиш суръати 133%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши ҳам ижобий, яъни 2010 йилга нисбатан (210 та) 2011 йилда (240 та) 114% ни ташкил этмоқда. Ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг пасайиш даражаси бошқа турдаги ходимларда бўлганидек бу ерда ҳам ўз аксини топган. Йиллар нисбати 79%. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ишлаб чиқариш

ходимларнинг малакавий даражаси почта алоқасининг хизмат турларининг фуқароларга етказилиш сифатини таъминлайди.

2.9 расм

Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ишлаб чиқариш ходимларнинг малакавий даражаси

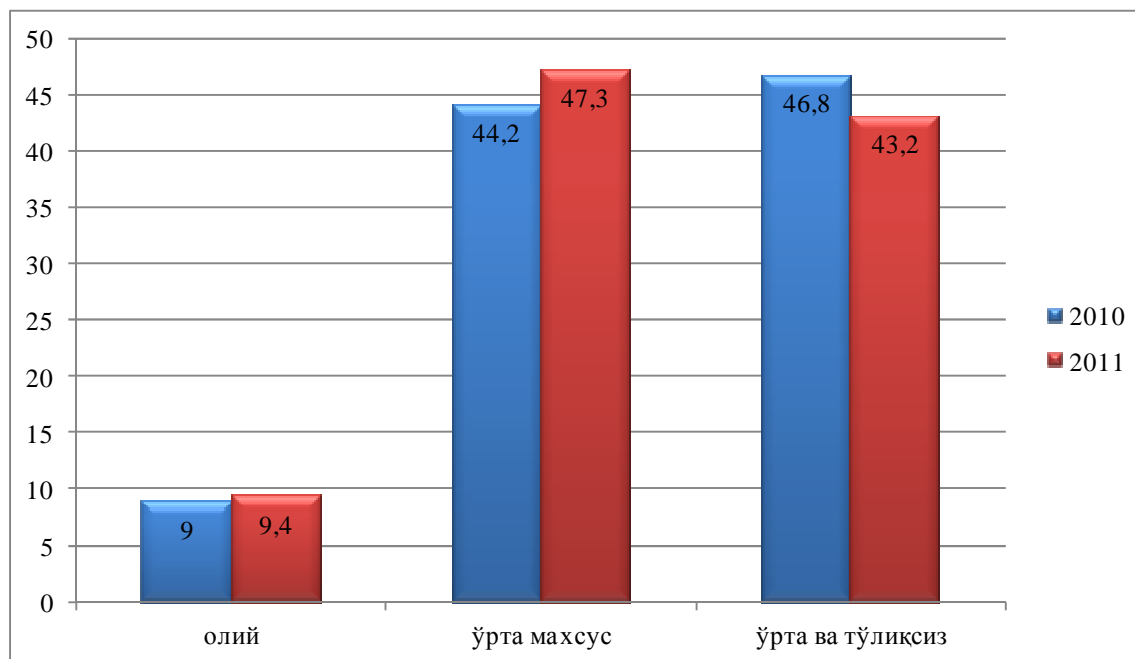


Расмдан маълум бўляптики, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ишлаб чиқариш ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида бошқа турдаги ходимлардан фарқли равишда 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида ўсиш кузатилган. Олий ва ўрта махсус маълумотга эга бўлган ишлаб чиқариш ходимларнинг кўпайиши ижобий баҳоланади. Диаграммадан кўришиб турибдики, 2010 йилда 336 та олий маълумот ишлаб чиқариш ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 551 тани ташкил этган (ўсиш суръати 164%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши ҳам ижобий, яъни 2010 йилга нисбатан (3105 та) 2011 йилда (4090 та) 132% ни ташкил этмоқда. Ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлилар ҳам ўсишга эришган. Йиллар нисбати 102% ни ташкил этади. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да

ходимларнинг юқорида малакавийлик даражаси таҳлил этилганда ўтган 2010 йилга нисбатан ўзгариш ва бугунги ҳолати келтирилди.

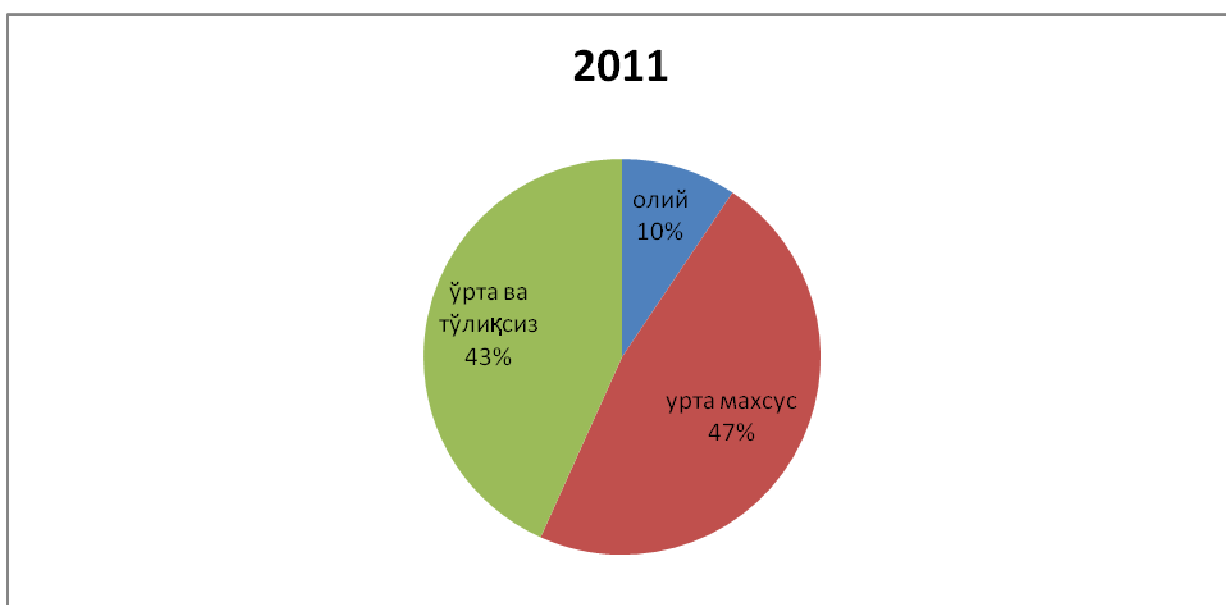
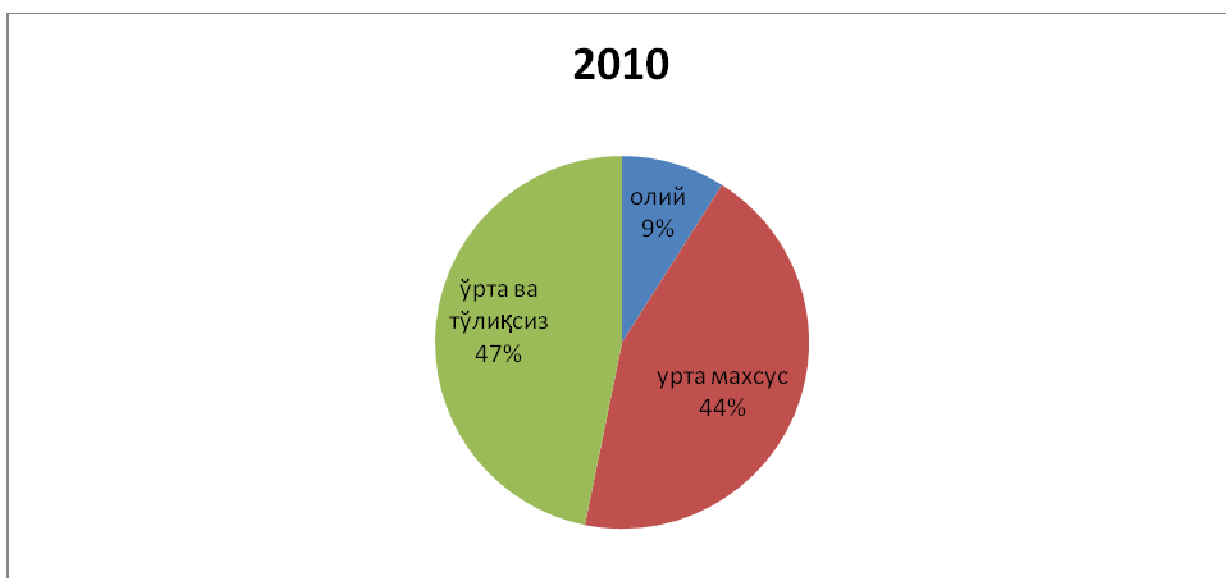
2.10 расм

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларнинг малакавий даражаси



Расмда “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларнинг малакавий даражаси бўйича ўзгариш динамикаси келтирилган. Юқоридаги таҳлиллардан маълум бўладики ушбу расмда кўриниб турган ўсишлар ишлаб чиқариш ходимларнинг ўзгариши ҳисобига ижобий кўринишга эга бўлган. Яъни, умумий олганда “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларнинг малакавий даражаси олий ва ўрта махсус маълумотлиларнинг ўсиши (2011 йилда 2010 йилга нисбатан мос равишда 104% ва 107%), ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг камайиши (92%) ҳисобига яхши томонга ўзгарган деб баҳолаш мумкин.

Қуйида 2010 – 2011 йилларда Ўзбекистон почтасининг малакив даражаси қамрови берилди.



2.11 расм Ўзбекистон почтасининг малакив даражаси ўзгариши

Юқоридаги расмларда “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларнинг малакавий даражаси кесимида йиллар бўйича ўзгариш динамикаси келтирилган. Унга кўра 2010 йилда олий маълумотли ходимлар умумий ходимларнинг 9%ини ташкил этган бўлса, 2011 йилда бу кўрсаткич 10%га етган. Ўсиш ўрта махсус маълумотли ходимларда ҳам кузатилган: 2010 йилда 44%, 2011 йилда эса 47%. Ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг камайишини ҳам ижобий ўзгариш сифатида баҳоланади. Бундай даражадаги ходимлар 2010 йилда 47%ни ташкил этган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг салмоғи 43%га тушган.

Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш, почта хизмати сифатини ошириш ва филиалларнинг молиявий ҳолатини мустаҳкамлаш бўйича маълум ишлар амалга оширилиб, режалаштирилган 45,4 млрд. сўм ўрнига 45,9 млрд. сўмлик даромад олинди, 101 фоизни ва режалаштирилган 963,5 млн.сўм соф фойда ўрнига 1 926,8 млн.сўм соф фойда олинди ҳамда 200 фоизни ташкил этди.Шу билан бирга, ҳисобот даврида 407,2 млн.сўм гудвилл Жамият даромади ҳисобидан қопланган ҳолда харажатга олиб борилди.Давлат бюджетига 13,6 млрд. сўмлик солиқ ва бошқа ажратмалар тўланди, бу эса ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 143 фоизни ташкил қилди (2008 йилнинг шу даврига 9,5 млрд.сўмни ташкил қилган).

Почта жўнатмаларини айирбошлаш ҳажмий кўрсаткичларининг бажарилиши бизнес-режага нисбатан: юборилаётган ёзма хат-хабарлар 12,1млн.дона - 101 %, посилкалар 63,1 минг дона- 105 % ва пул жўнатмалари 648,0 минг дона – 104 % га бажарилган.

Ахборотлашган жамият шаклланаётган шароитда юксак билимли, юқори малакага эга бўлган ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дарб талаби ҳисобланади. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ҳам ходимларни малакавий даражасини ошириш бўйича амалий ишларни кенгайтириш, олий маълумотли ходимларни етиштириш бўйича ишларни кенгайтириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

III. АЛОҚА КОРҲОНАЛАРИДА ХОДИМЛАР МАЛАКАВИЙ ДАРАЖАСИНИ ОШИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

3.1 “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимларининг малакавий даражасини ошириш масалалари

Ўзбекистоннинг ижтимоий жиҳатдан йўналтирилган бозор иқтисодиёти моделида ташқи иқтисодий фаолиятни ривожлантириш ва мустаҳкамлаш, республиканинг жаҳон хўжалик алоқаларига бирлашиш йўлларини белгилаш, шунингдек, ижтимоий жиҳатдан йўналтирилган бозор иқтисодиётининг ривожланиши ва республика интеграцияси йўналишларининг жаҳон хўжалик алоқаларида мустаҳкамланиши асосий ўрин эгаллайди.

Таҳлилларимиз шуни кўрсатадики, алоқа ва ахборотлаштириш соҳасидаги хусусийлаштиришнинг, ходимларининг малакавий даражасини ошириш – иқтисодий салоҳиятни оширишнинг афзалликларини тушуниб, улардан фойдаланаётган мамлакатлар сони тобора ортиб боргани сайин, соҳанинг динамикаси, ривожланиши ва халқаро тус олиши кенгайиб бормоқда. Миллий бозорлар борган сари бошқа мамлакатларнинг бозорлари билан алоқаларини ривожлантирмоқда, бу эса технологиялар тезкорлик билан алмашиниши ва рақобат ривожланишига шарт-шароит яратмоқда. Алоқа компаниялари ўртасида тегишли келишувлар сони кўпайгани сайин тармоқларга уланганлик учун анъанавий халқаро тарифлар тобора камроқ қўлланилмоқда. Бундан ташқари, чет эл компанияларининг ўз тармоқларини ривожлантиришга қаратилган инвестициялари олдинги бошқариладиган иқтисодиётда иложи бўлмаган ривожланиш вариантларини танлаш имконини бермоқда.

Ўзбекистондаги алоқа соҳасининг ривожланиш жараёнларига унинг алоқа воситалари билан таъминланганлиги ва янги технологиялар билан жиҳозланганлиги катта таъсир кўрсатади.

Ўзбекистоннинг алоқа ва ахборотлаштириш соҳасидаги ўзгаришларни, ходимларининг ходимларининг малавий даражасини ошириш асоси сифатида уни халқаролаштириш жараёнларини таҳлил қилиш, бир томондан, шунини кўрсатадики, иқтисодиётнинг ўтиш даврида соҳа тармоқларини тез ва самарали кенгайтириш халқаро савдо ҳажмини кўпайтириш, миллий ишлаб чиқарувчиларнинг самарадорлигини ошириш учун шарт-шароит яратади. Иккинчи томондан, иқтисодиётда, айниқса кўрилаётган соҳада бозор муносабатларига тезлик билан ўтиш юз бермоқда. Ушбу ўзига хос хусусиятлар соҳани молиявий – иқтисодий бошқаришда янгича ёндашувларни талаб қилмоқди. Бу эса, молиявий – иқтисодий бошқарувда янги тамойиллар ҳам татбиқ қилиниши кераклигидан далолат беради.

Соҳани молиявий – иқтисодий бошқариш тизимининг тамойилларини аниқлаб олиш уни макроиқтисодий бошқариш жараёнларини амалга оширишнинг, ушбу объектни ривожлантиришнинг ва унинг экспорт салоҳиятини ўстиришнинг у ёки бу сценарийсини ишлаб чиқиш ва уни вариантли прогноз қилишнинг энг муҳим шarti ҳисобланади.

Алоқа ва ахборотлаштириш соҳаси мамлакат умумий хўжалик тузилмасининг бир қисми холос ва шу сабабли ушбу соҳанинг молиявий менежмент тизимини ривожлантириш бутун давлат иқтисодиётини ислоҳ қилиш доирасидан ташқарида кўрилиши мумкин эмас. Бу борада алоқа соҳаси тизимини ислоҳ қилиш ва ривожлантириш жараёнларини белгиловчи энг умумий тамойиллар бутун давлат иқтисодиёти умумий тамойилларига тўла мувофиқдир.

Шу билан биргаликда компаниянинг бу стратегияси ривожланишнинг технологик стратегиясининг асосини ташкил қилади, бошқача қилиб айтганда, у бошчилик қиладиган стратегиядир. Тижорат ва маркетинг

стратегияси вазифасининг асосий йўналиш ва кўрсаткичлар бўйича юқори динамикани таъминлаш ва уни қўллаб-қувватлаб туриш.

Бизнинг фикримизча, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ходимлари малакавий даражасини ошириш чора-тадбирларини амалга ошириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

1. Иқтисодий ривожланишида чет эл тажрибасига таянган ҳолда ходимларнинг чет эл давлатларига бориб ўқишини ташкиллаштириш ва таъминлаш жараёнини киритиш.

Бугунги кунда ахборот воситалари ривожланиб, ахборот воситаларига ёндашувнинг янгича тури ва усуллари жорий этилмоқда мадакали кадрлар иш самарадорлигини таъминлашда асосий рол сифатида қаралади бунинг жорий этиш бугунги куннинг долзарб масаласи сифатида қаралади.

2. Мижозларга хизмат кўрсатишда талаб даражасини ўрганиш (бунда хизмат кўрсатилган ҳар бир миждар ижтимоий сўровлар ташкил этиб талабни аниқлаш) ва талабга қараб инвестицияни жалб этиш ва такомиллаштириш. Хизмат кўрсатишдан асосий мақсад миждарнинг, халқнинг манфаатини қондириш бунинг учун эса хизмат кўрсатилган ҳар бир миждардан ижтимоий сўровлар ташкил этиб талабни аниқлаш ва талабга қараб инвестицияни жалб этиш ва такомиллаштириш лозим.

3. Иқтисодий реал секторларини ривожланишида ахборот воситаларини ўрнини аниқлаш ва қўшимча чора тадбирларни киритиш Бугунги кунда ишлаб чиқариш ривожланмоқда тадбиркорларни талабидан келиб чиққан ҳолда ахборот воситаларини киритиш ва ахборот воситаларидан фойдаланишни ташкил этиш.

Юқоридагиларни ҳисобга олган ҳолда, хизматлар бозорида ислохатлар ўтказилгани сари дунё бозорига йўл кенгайиб, халқаро савдо хажми ва алоқа воситаларидан фойдаланиш даражаси ошиб боришини ҳисобга олиш зарур.

Бундан ташқари “Ўзбекистон почтаси” ОАЖнинг иқтисодий салоҳиятинини ошириш асосан қуйидаги омилларга боғлиқ. Биринчидан,

компания хусусий капиталини кўпайтириш; иккинчидан, ундан самарали фойдаланишни ташкил этиш. Компания хусусий капиталининг кўпайишини биринчи марта таъсисчиларнинг хисобидан ташкил топган Низом жамғармаси орқали таъминланган бўлса, кейинчалик компания фаолияти давомида олинган фойдадан ажратмалар эвазига кўпайтириб бориш мумкин. Шу туфайли хусусий капитални кўпайтириши учун энг аввало, компания фойдасини кўпайтириш чора тадбирларини ишлаб чиқиш лозим.

Молиявий салоҳиятинини оширишда четдан жалб қилинган маблағлар, хусусан, банк кредитининг ҳам роли катта. Компаниясининг молиявий салоҳияти таркибида четдан жалб қилинган маблағларнинг хиссаси камайиб бориши лозим.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖнинг иқтисодий салоҳиятинини ошириш ҳамда молиявий ҳолатни бақарорлаштириш чора тадбирларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- фойда эвазига хусусий капитални ошириш, бунинг учун ўз фаолият доирасини кенгайтириш йўллари излаш,
- муомала харажатларини камайтириш,
- кўрсатиладиган хизматлар турини кўпайтириш,
- реклама ва маркетинг ишларини жонлантириш.

Яна шуни таъкидлаш лозимки, компаниянинг иқтисодий салоҳиятинини ошириш доим амалга оширилиши лозим бўлган кенг қамровли, кўп қиррали иқтисодий фаолиятдир. Шу туфайли молиявий салоҳиятинини ошириш ва уни таҳлил қилиш ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида катта аҳамиятга эга.

3.2 Алоқа корхоналарида ходимлар малакавий даражасини ошириш йўллари

Давлатимиз раҳбарининг 2010 йил 12 ноябрдаги Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисида сўзлаган “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” маърузасида иқтисодий модернизация қилиш, мустақил, ҳуқуқий, демократик давлат барпо этиш, жамият ҳаётининг барча соҳаларини эркинлаштириш, ислохотларни жадаллаштиришда раҳбар кадрларнинг роли муҳим эканлигини доимо таъкидлаб, кадрлар масаласи ва уларнинг захирасини шакллантириш бугунги куннинг устувор йўналиши деб йўлланма бериб келмоқда.

Дарҳақиқат, ҳар қандай давр ва тизимда тузган режаларимиз, қабул қилган қарор ва қонунларимизнинг рўёбга чиқиши, тараққиётимиз одимлари, у ёки бу соҳада ким раҳбар бўлиб ишлаётганлигига, бир сўз билан айтганда мукамал билимга ега бўлган кадрларга боғлиқ. Корхона, ташкилот, хўжалик ёки муассаса, ҳокимлик ва унинг бўлимларига фидойи, ишчан, тажрибали, талабчан, айти пайтда кишиларга ғамхўр, замон талабларини чуқур ҳис эта оладиган кадрларни шакллантириш йуқоридаги мақсадларга эришиш гаровидир.

Раҳбарларни танлаш, уларга захирани шакллантириш, уларни жой-жойига қўйиш ҳозирги кунда энг долзарб масала. Айтиш мумкинки, масалаларнинг масаласи. Зеро, халқнинг нотинчлиги, улар ўртасидаги низолар, вайронагарчиликлар ва давлатлар ўртасида урушлар келиб чиқиши, беғуноҳ кишиларнинг қони тўкилиши, халқнинг аҳволи ночор бўлиб қолишига, тарихда кўп ҳолларда сотқин, виждонсиз раҳбарлар, миллатчи гуруҳбозлар сабабчи бўлганлигини инсоният ҳеч қачон унутмаслиги керак. Хуллас, инсоният цивилизациясининг ҳамма даврларида малакали раҳбарлар ва мутахассислар барча муаммоларни ҳал қилишда муҳим ўрин тутди ва шундай бўлиб қолаверади”

“Биз олдимизга қандай муҳим вазифа қўймайлик, — дейди Президентимиз. — Қандай ҳаётий муаммони ечиш зарурати туғилмасин, гап

охир-оқибат, юқорида айтганимиздек, барибир кадрларга ва яна кадрларга бориб тақалаверади»

Бинобарин, биз олдимизга демократик жамият барпо этишдек буюк вазифани аниқ мақсад қилиб қўйганмиз. Бу деганимиз жамиятни бошқаришда ҳар бир раҳбарнинг ўз ўрни ва ҳуқуқи бўлсин, у ёки бу масалалар ҳал бўлаётганида унинг ҳам ўз овози, ўз фикри бўлсин, айтилган таклиф ва мулоҳазаларга асосланиб берган фикри, ўринли бўлса, албатта, инобатга олинмоғи лозим. Бунинг учун ҳар бир корхонада соғлом психологик муҳит яратилиши даркор. Уни яратиш эса, биринчи навбатда, раҳбарга, унинг маънавий қиёфасига, замон талабларини нечоғли зийраклик билан онгли тушунишига, ҳақгўйлигига, адолатпарварлигига боғлиқдир. Ачинарли томони шундаки, баъзи раҳбарлар муҳим масалаларни ҳал этишда, айниқса лавозимга бирор шахсни тайинлашда, мен бошлиқман, демак, менинг айтганим-айтган, деганим-деган бўлиши шарт, деб ўйлайдилар. Натижада у ёки бу лавозимга баъзан маънавий нолайоқ, сиёсий шаклланмаган киши тайинланиб қолади. Оқибатда маҳаллийчилик, ошна-оғайничилик, таниш-билишчилик каби умум ишимизга ниҳоятда путур етказадиган иллатлар илдиз отади. Худди шундай шароитда раҳбар учун ҳам, жамоа учун ҳам ноқулай психологик вазият вужудга келадикки, буни тузатиш анча мураккаб жараёнга айланади.”

Амалдаги қонунчилик талабларига биноан меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси» ҳамда бошқа қонунлар ва ҳужжатлар билан тартибга солинади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 3 августдаги «Вилоятлар, шаҳарлар ва туманлар ҳокимлари ташкилий-кадрлар хизмати мақомини ўзгартириш тўғрисида»ги ҳамда 2004 йил 5 январдаги «Давлат бошқаруви ҳудудий раҳбарлари тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорлари кадрлар масаласини тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлардир.

Жамоага ёш ва янги раҳбарнинг келиб қўшилиши масаласи ҳам диққатга сазовор. Ишга янги сайланган ёки тайинланган ёш раҳбар жамоадаги иш

жараёнида қийинчиликларга дуч келиши табиий, албатта. Чунки, у фаолиятининг дастлабки даврида қайси шароитда қандай иш тутиш кераклигини, одамлар билан қандай муомала қилишни яхши билмайди.

Бугунги кунда мамлакатимиз ҳаётида юксак сиёсий маданиятли раҳбарлар муҳим ўрин тутди. Шу боис, миллий кадрлар тайёрлаш давлат сиёсатининг устувор йўналишига айланди. Бу борада Президент Ислам Каримов ташаббуси билан ишлаб чиқилган ва Олий Мажлис сессиясида тасдиқланган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» (1997 йил), айниқса, зўр аҳамиятга молик ҳужжат бўлди. «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» раҳбарликнинг ўзига хос, ўзбек модели сифатида вужудга келди.

Бинобарин, демократик асосда шаклланиб бораётган жамиятимиз талаби шуки, сиёсий етук, ақлан ва маънан баркамол, пухта билимга эга бўлган теран тафаккурли кишиларгина раҳбар бўлишга ҳақлидирлар.

Юксак малакали раҳбар кадрларни тайёрлашда интеграциялашув амалиёти ва муаммолари, келажак раҳбар мутахассисларни миллий истиқлол ғояси руҳида тарбиялашнинг асосий вазифаларини белгилаш ҳам танлов мавзуси таркибидаги муҳим масалалардир. Ўқув, тарбия жараёнини тизимли бошқариш сифати кадрлар тайёрлаш асосидир, ўқитувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш таълим сифатини ошириш ва етук кадрлар тайёрлашнинг муҳим омили каби замонамизнинг ўткир муаммолари ҳам танлов мавзусидаги бош ғоя ва мақсад эканлиги ўз аксини топган.

Бошқарув кадрларига заҳирани шакллантиришда олий ўқув юртидан кейинги таълим масаласи. Олий ўқув юртидан кейинги таълимни яхшилаш масаласига янада чуқурроқ ёндашиш керак. Бу эса ўз навбатида жамиятнинг олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрларга ҳамда корхоналарда ходимлар заҳирасига бўлган талабани тўлақонли ва самарали қондириш, шахснинг ижодий таълим-касб-ҳунар манфаатларини қаноатлантиришга қаратилган бўлар эди. Олий ўқув юртидан кейинги таълимни олий ўқув юртларида ва илмий-тадқиқот муассасаларида (аспирантура, адъюнктура, докторантура, мустақил тадқиқотчилик) олиш мумкин. Олий ўқув юртидан

кейинги таълим босқичлари (аспирантура, докторантура) диссертасия ҳимояси билан якунланади. Якуний давлат аттестация натижаларига кўра тегишли равишда фан номзоди ва фан доктори илмий даражаси берилиб, давлат томонидан тасдиқланган намунадаги дипломлар топширилади.

Олий ўқув юртидан кейинги таълимни кўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш тадбирлари қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ✓ "Таълим тўғрисида"ги қонунга ҳамда мамлакатни ижтимоий ва иқтисодий ривожлантириш истиқболларига мувофиқ олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрларни тайёрлаш ва аттестасиядан ўтказиш тизимини такомиллаштириш;
- ✓ касб таълими тизими учун олий малакали илмий-педагог кадрларни ҳамда илғор педагогик технологиялар соҳасида илмий кадрларни устувор равишда тайёрлаш;
- ✓ ривожланган мамлакатларнинг илғор таълим муассасалари ва илмий марказларида устувор йўналишлар бўйича олий малакали кадрлар тайёрланиши учун шароитлар яратиб бериш;
- ✓ фан, технология ва таълим соҳасида ривожланган мамлакатлар билан халқаро ҳамкорликни чуқурлаштириш.

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш масаласи. Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касб билимлари ва кўникмаларини янгилаш ҳамда чуқурлаштиришга қаратилиган. Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш таълим муассасаларидаги ўқиш натижаларига кўра давлат томонидан тасдиқланган намунадаги гувоҳнома ёки сертификат топширилади.

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизимини ташкил этиш ва ходимлар заҳирасини шакллантириш учун қуйидаги йўналишларда амалий ишларни олиб бориш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- ✓ кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизими фаолиятида янгича таркиб, мазмун ҳамда бу тизимни бошқаришни шакллантириш;

- ✓ юқори малакали ўқитувчи-мутахассис кадрлар тайёрлаш ва соҳани улар билан тўлдириб боришни таъминлаш;
- ✓ кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизимининг бу соҳада рақобатга асосланган муҳитни шакллантиришни ва самарали фаолият олиб боришни таъминловчи норматив базасини мукамаллаштириш;
- ✓ кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш таълим муассасаларини давлат аттестацияси ва аккредитациясидан ўтказиш тизимини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этиш;
- ✓ иқтисодийнинг давлат ва нодавлат секторлари, мулкчиликнинг турли шаклидаги ташкилот ва муассасаларнинг талаб-еҳтиёжларига мувофиқ кадрлар ва мутахассисларни илдам қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни таъминловчи давлат ва нодавлат таълим муассасаларини ташкил этиш ва ривожлантиришга кўмаклашиш.

Юқорида келтирилган йўналишларда белгилашнинг чора тадбирларни амалга ошириш натижасида кадрларни қайтлаш, қайта тайёрлаш, уларни малакасини ошириш энг асосийси энг мақбул ходимлар захирасини шакллантириш учун қулай ва самарали замин яратилади. Бу эса провард натижада компаниянинг кадрлар сиёсатини такомиллаштиришга, ишлаб чиқариш самарадорлигини ортишига ҳамда меҳнат унумдорлигини юқори бўлишига олиб келади. Кучли кадрлар сиёсатини юргизиш орқали эса рақобатбардошликни оширишга имконият пайдо бўлади.

IV. ҲАЁТ ФАОЛИЯТИ ХАВФСИЗЛИГИ

4.1 Компютер хоналарида ёритилганлик билан тўғри таъминланиши

Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар рақобатбардошлигини ошириш ва самарадорлигининг гарови сифатида уларнинг ахборот технологиялари воситалари билан таъминланганлиги муҳим омил бўлиб ҳисобланади. Шунингдек ахборот технологиялари жадал суратлар билан ривожланиб бораётган бир пайтда барча корхоналарни ахборотни қайта ишловчи воситалар билан таъминлаш масаласи ва улар билан ишлаш шароитларини яратиш долзарб бўлиб бормоқда. Чунки кундан кунга иш ўринларининг автоматлашиши, кўпгина ҳисоблаш ишларининг вазифаларини дастурий таъминотлар эгаллаши компютерларга талабни оширди. Бу эса ўз навбатида корхона компютер хоналарида микромуҳитни таъминлаш ва компютерлар билан ишлашни тўғри йўлга қўйишни амалга ошириш кераклигини англатади.

Компютер хоналарида ёритилганлик билан тўғри таъминланишини ўрганиш юқоридаги фикрларимизнинг исботидир.

Ёруғлик инсон мавжудлигининг муҳим шартларидан бири саналади. У инсон организми ҳолатига таъсир этади, тўғри йўлга қўйилган ёруғлик олий асаб фаолияти жараёнларининг амалга ошишини рағбатлантириб, ишга лаёқатлилиқни оширади.

Етарли бўлмаган ёруғликда инсон бесамар ишлайди, тез чарчайди, оқибати шикастланишга ҳам етиб борадиган хато, янглиш ҳаракатлар қилиш эҳтимоли ортади. Шикастланишларнинг 5 фоизи касбий касаллик – ишдаги узокни кўра олмаслик сабаб бўлади.

Ишчи биноларини ёритиш қўйидаги шартларга жавоб бериши керак:

- Иш бажариладиган юзаларнинг ёритилиш даражаси, шу иш тури учун гигиеник меъёрларига жавоб бериши лозим.

- Бинода ёритилишнинг тенг ўлчамлилиги ва шартларининг барқарорлиги, кескин зидма-зидликнинг бўлмаслиги керак.
- Кўриш майдонида ёруғлик манбалари товланиш ҳосил қилмаслиги лозим
- Сунъий ёруғлик спектрал таркиби бўйича табиий ёруғликка яқинлашиши керак.

Компютер хоналарида бир қаватли махсус бинонинг бир томонига жойлашган. Компютер хонанинг узунлиги 20 м, кенглиги 8 м, баландлиги 3м. Ёруғлик тушадиган деразаларига бир қаватли ойна ўрнатилган. Ички деворлар очик ранг билан бўялган ва унинг нур қайтариш коэффициенти $\rho = 0,5$.

Табиий ва сунъий ёритилишни ҳисоблаш керак.

Компютер хоналарини юқоридан ва комбинация усулида табиий ёритиш ён томондан ёритишга қараганда ҳам мукамал, ҳам бир текисда ёритишни таъминлайди. Ён томондан ёритишнинг ўзи қўлланган холларда ёритилиш даражасида анча фарқ кузатилади, яъни ёруғлик деразалар яқинида юқори, цех ичкарисида эса паст бўлади. Бу фарқ компютер жиҳозларининг тўсиши билан яна ҳам ортади.

Компютер хоналари ёритилганлигини баҳолаш учун табиий ёритилиш коэффициенти катталигига қараб белгилаш қабул қилинган. Табиий ёритилиш коэффициенти ташқарига қараганда хона ичкарисининг ёритилганлиги неча марта камлигини кўрсатадиган нисбий катталиқдир. У фоизларда ифодаланади ва қуйидаги формула бўйича (4.1) аниқланади.

$$e = \frac{E_H}{E_T} \cdot 100 \quad (4.1)$$

бунда e - табиий ёритилиш коэффициентининг фоизларда ифодаланган катталиги; E_H ва E_T - Компютер хонанинг ичкарисида ва ташқарисида бир вақтда ўлчанган ёритилиш даражалари. Табиий ёритилиш коэффициенти

куннинг вақти ва бошқа сабаблардан табиий ёритиш ўзгаришига боғлиқ бўлмайди.

Меъёрий ҳужжатларга асосан гигиеник нормалар ишнинг аниқлиги ва ёритиш турига қараб талаб қилинадиган ташқи ёритилиш коэффицентининг катталигини белгилайди (4.1-жадвал).

4.1 - жадвал

Ишлаб-чиқариш хоналаридаги белгиланган табиий ёритилиш коэффицентининг қиймати

Иш разряди	Хонада бажариладиган ишлар		Табиий ёритилиш коэффиценти нормалари	
	Аниқлик бўйича	Объектнинг фарқланиш катталиги, мм	Юқори ва комбинация ёритишда, ўртача	Ён томондан ёритишда, минимал
I	<i>Алоҳида аниқ ишлар</i>	0,1 ва ундан кам	10	3,5
II	Юқори аниқликдаги ишлар	0,1 дан ортиқ 0,3 гача	7	2
III	Аниқ ишлар	0,3 дан ортиқ 1 гача	5	1,5
IV	Кам аниқликдаги	1 дан ортиқ 10 гача	3	1
V	Қўпол ишлар	10 дан ортиқ	2	0,5
VI	Айрим деталларни ажратмасдан ишлатиш		1,5	0,5
VII	Ишлаб чиқариш жараёни кузатиб туриладиган ишлар	—	1	0,25
VIII	Омбордаги Ишлар	—	0,5	0,1

4.1-жадвалдан кўриниб турибдики, аниқлик даражаси бўйича иш характерини белгилашда объект катталигининг фарқланиши, масалан, деталларнинг турналиш ва ғоваклиги, тирналиш ва чизиқларнинг йўғонлиги кабиларига асосланилади. Нормалар юқоридан ва комбинацияли ёритишга нисбатан ташқи ёритилиш коэффициентининг талаб қилинадиган катталигини белгилайди, чунки ёритишнинг бу турларида, юқорида кўрсатилгандек, нур оқими бир текис таксимланади. Ён томондан ёритишнинг минимал ташқи ёритиш коэффициентининг, яъни деразалардан энг узокдаги коэффициент катталигини нормалашда талаб этиладиганларга караганда ташқи ёритиш коэффициентининг бу қийматлари анча юқори бўлади, шунинг учун ёритиладиган зоналарда ёмонроқ бўлади.

Компютер хонасидан фойдаланиш жараёнида ёритилганлик даражаси анча пасайиши мумкин, чунки ойналанган юзаларнинг ифлосланиши оқибатида уларнинг ёруғликни ўтказиш коэффициенти камаяди; деворлар ва шифтларнинг ифлосланиши ҳам уларнинг нур қайтариш коэффициентини камайтиради. Шунинг учун ҳам санитария нормалари ёруғлик туйнуклари ойналарини тозалаб туриш зарурлигини қайд қилади. Кам чанг ажраладиган хоналарни йилига камида 2 марта, тутунли ва исли хоналарни камида 4 марта тозалаш зарур. Шифт ва деворларни йилига камида бир марта оқлаш ва бўяш лозим.

Кўп майдони ойналанган баъзи бир ишлаб чиқариш хоналарининг иш жойларида қуёш нурларининг тўғри ёки акс этиб тушишидан кўзни оладиган шароитлар юзага келиши мумкин. Улар билан курашиш учун компютер хоналарида қуёшдан ҳимоя қиладиган соябонлар, экранлар, жалюзилар ва шунга ўхшашлардан фойдаланилади.

Табиий ёритилишни □ҳисоблаш. Хонани (компютер хонасини) юқоридан ёритилаяпти деб қараб, унинг ёритиш фонарлари юзаси табиий ёритиш коэффициенти (т.ё.к.) талаб даражасида нормаланган миқдорини таъминлаётганлигини тахминий равишда аниқлаймиз. Буни биз компютер хона полига нисбатан процент □ҳисобида оламиз.

$$100 \frac{S_{\phi}}{S_n} = \frac{e_n \eta_{\phi}}{\tau_o r_2} \quad (4.2)$$

Бу ерда S_{ϕ} - ёритиш фонарлари юзаси ; S_n - хона поли юзаси;

e_n – меъёрий ҳужжатдан олинadиган табиий ёритиш коэффициенти рисоладаги (нормаланган) миқдори.

η_{ϕ} - фонарнинг ёруғлик характеристикаси, буни ҳам меъёрий ҳужжатдан олинади .

τ_o - фонар юзасининг ёруғлик ўтказиш коэффициенти;

r_2 - табиий ёритиш коэффициенти ёруғлик қайтишга боғлиқ бўлган ўсишни кўрсатувчи коэффициент.

4.2 Ёнғин хавфсизлиги

Ёнғин халқ хўжалигига моддий зарар келтиради. Бир неча минут ёки соат ичида жуда катта миқдордаги халқ бойликлари ёниб, кулга айланади. Ёнғин вақтида ажралиб чиқадиган тутун, карбонат ангидрид ва бошқа зарарли ҳид ҳамда газлар атмосферага кўтарилиб, ҳавонинг таркибини бузади. Бундан ташқари, кишиларнинг жароҳатланишига, ҳатто ўлимига сабаб бўлади. Буларнинг ҳаммаси, Ёнғинга қарши кураш тадбирлари ва ишларнинг хавфсиз бажариш усуллари меҳнат муҳофазаси билан биргаликда ўрганишни тақозо қилади.

Ёнғин чиқишининг олдини олиш ва ўт ўчиришда асосий маъсулият кишилар зиммасига тушишини ҳамда уларнинг Ёнғинни ўчириш техникасининг барча талабларини тўлиқ бажарилишига боғлиқ эканлигини унутмаслик керак. Тўқимачилик корхоналарида бу тадбирлар тартибли равишда, Ёнғин техникаси ҳақидаги низом, Ёнғин хавфсизлиги қоидалари, ё'риқнома ва бошқа ҳужжатлар асосида олиб борилиши шарт.

Касбий Ёнғин муҳофазаси ўз навбатида, ҳарбийлаштирилган (йирик шаҳар ва муҳим объектларга хизмат кўрсатади), ҳарбийлаштирилмаган (отуман марказлари ва йирик саноат объектларига хизмат кўрсатади) ва тармоқ

(айрим бирлашма ва корхоналарга хизмат кўрсатади) турларига бўлинади. Йирик саноат корхоналарида касбий Ёнғин қисмлари ташкил қилинади. ҚМ ва Қ 11-8980 «Саноат корхоналарининг бош режалари» га асосан ишлаб чиқаришнинг Ёнғин хавфи бўйича А, Б ва В тоифалари учун (тўқимачилик корхоналари В тоифасига мансуб) касбий Ёнғин қисмларининг хизмат кўрсатиш радиуси 2 км. дан ошмаслиги керак. Бу қисмлар одатда корхона худудидан ташқарига жойлаштирилади.

Ёнғин хавфи кам бўлган ҳамда кичикроқ корхона муассасаларда Ёнғин муҳофазаси ва объектни қўриқлаш хизмати биргаликда қўшиб олиб борилади. Алоқа корхоналарида Ёнғин муҳофазасини ташкил қилиш ва Ёнғин чиқишини огоҳлантириш ўт ўчириш техникасини ҳамда қуролларини алоқа ва ўчириш воситаларини жанговар ҳолатда сақлаш, Ёнғин чикқан тақдирда уларни ўчиришда фаол қатнашиш, халқ мулкини асраб-авайлаб сақлаш борасида тарғибот ва ташвиқот ишларини олиб боришни тақозо қилади.

Корхона, муассаса ва ташкилотларда Ёнғин хавфсизлигини таъминлаш ишини ташкил қилиш. Ишчилар, хизматчилар ва муҳандис-техник ходимларнинг кўпчилиги жалб этилгандагина корхона, муассаса ҳамда ташкилотларда Ёнғинга қарши муваффақиятли кураш олиб бориш мумкин. Бунинг учун ҳар бир объектда Ёнғин-техник комиссияси тузилади. Комиссияга бош муҳандис, техник раҳбар ёки раҳбарнинг биринчи ўринбосари бошчилик қилади, уларнинг вазифаси қуйидагилардан иборат:

- Ёнғинни олдини олиш қоидаларининг бузилишларини ва Ёнғин чиқишига олиб келувчи камчиликларни аниқлаш, уларни бартараф этиш тадбирларини ишлаб чиқиш;

- объектив Ёнғиннинг олдини олиш тартибини ишлаб чиқиш ва уларни ўтказишда қатнашиш;

- ишчи хизматчилар ва муҳандис-техник ходимлар ўртасида Ёнғиннинг олдини олиш тартиби ҳамда қоидалари бўйича оммавий тушунтириш ишини олиб бориш.

Бу вазифаларни бажариш учун Ёнфин техник-комиссияси ишлаб чиқариш хоналари, электр жиҳозлари, шамоллатиш, иситиш тизимлари ва шу кабиларни кўздан кечириб, қоида бузилишларини аниқлайди ҳамда уларни бартараф этиш муддатларини белгилайди; ишловчилар ўртасида Ёнфиннинг олдини олиш мавзуларида суҳбатлар, лектсиялар ўтказди; ратсионализаторлар ҳамда ихтирочилар учун мавзулар ишлаб чиқишда катнашади; сеҳлар, бўлимлар, омборхоналар, лабораториялар ва ҳоказоларнинг Ёнфинга қарши ҳолатини текширишга кенг жамоатчиликни жалб этади.

Ёниш жараёни тўхташи учун оксидланиш-тикланиш экзотермик занжир реактсияси тузилиши керак. Бу реактсияда тўхташнинг физик ҳамда кимёвий усуллари қўлланилади. Физик усуллари: алангани ёнувчи модда юзасидан узиб ташлаш, ёнувчи модда юзаси ҳароратини алангаланиш ҳароратидан пасайтириш, оксидловчи модда (кислород) концентратсиясини камайтириш (кўпинча ёнмайдиган газлар концентратсиясини ошириш ҳисобига) ва ёнувчи модда билан оксидловчини бир-биридан ихоталаш. Кимёвий усуллар ёниш реактсиясини тормозлаш ҳисобига амалга оширилади.

Ўт ўчириш воситалари асосан уч гуруҳга бўлинади:

1) ёнишни тугатиш усули бўйича – сотувчи, аралаштирувчи ихоталовчи, ингибирлаштирувчи;

2) электр ўтказувчанлиги бўйича – электр токини ўтказувчи (сув, буг', кўпик), электр токини ўтказмайдиган (газлар, кукунли бирикмалар);

3) заҳарлилиги бўйич – заҳарли (фреон, брометил), кам заҳарли (карбонат ангидрид, азот), заҳарсиз (сув, кўпик, кукунли бирикмалар).

Сув ўтни ўчиришда энг кенг тарқалган моддадир. Ўзининг қуйидаги хусусиятлари туфайли ўтни ўчиришда энг афзал ҳисобланади. Иссиқлик сиг'ими катта, ёнаётган юзага тушганда унинг исиқлигини ютиб олади. Юқори ҳароратли юзаларга тушган сув тезда буг'ланади. Буг'ланиш натижасида унинг ҳажми 1700 марта ортади ва вақтинча ёнаётган юзани қамраб олиб ҳаводаги кислород миқдорини камайтиради. Сувнинг юзаларни

хўллаш хусусияти Ёнғиннинг тарқалмаслигида катта рол ўйнайди. Унинг сирт таранглиги кичик (0,073 нг'м) бўлганлиги учун ёнаётган моддларнинг тирқиш ва тешикларига тезда кириб уларни совитади.

Карбонат ангидрид газини Ёнғин чиққан ҳудудга ё'налтириш у ердаги ҳавонинг таркибида кислород миқдорини камайтириш орқали Ёнғин ўчирилади. Агар ҳаводаги кислород миқдорини 15 % гача туширишга эришилса, ёниш сусаяди. Карбонат ангидрид газини Ёнғин ўчоғ'ига газ ҳолатида ёки суюлтирилган карбонат ангидриди ўт ўчириш ҳолатида берилиши мумкин. Суюлтирилган карбонат ангидриди ўт ўчиргичда у ҳаво билан реаксияга киришиб -70С ҳароратли қорсимон модда ҳосил қилади, бу ёнаётган буюмлар юсасини яхши совитади.

Инерт газлардан азот ва аргон Ёнғинни ўчиришда ишлатилади. Улар ҳам карбонат ангидрид газининг ҳаводаги кислород миқдорини аралаштириб камайтиради ва бу Ёнғинни ўчиришга олиб келади. Бу газлар карбонат ангидрид газичалик самарали эмас.

Тутун газларда кислород ҳаводагидан бирмунча кам бўлиб, тахминан 18-19% ни ташкил қилади. Бу газлар охиригача ёндирилса, ундаги кислород миқдорини 5-6% гача тушириш мумкин. Бундай газлар Ёнғинни ўчиришда бемалол қўлланлиши мумкин. Ўт ўчиришда самолётларнинг ўз иш муддатини ўтаган реактив юриткичларини ишлатиш ҳам ё'лга қўйилган. Булар ўт ўчириш машиналарига ўрнатилади ва тутун газлари сув оқими билан бирга Ёнғин юзаларида ё'налтирилади.

Ингибаторлар. Галлойдланган углеводлар ёниш реаксиясига кимёвий сусайтиргич орқали таъсир кўрсатиб Ёнғинни тўхтатади. Булар инерт газларга нисбатан анча самаралидир. Бу мақсадда бромли этил, бромил этилен, дибромтетрафторетан, фреон (114 Б2) лар ишлатилади. Фреон сув бўйига нисбатан 20 марта, углевод оксидига нисбатан 12 марта самаралироқдир. Галлойдланган углеводлар чўғланган пахта хомашёси ва толасини ўчиришда, айниқса, қўл келади. электр токини ўтказмайди ва совуқ ҳавода музлаб қолмайди. Уларнинг қимматлилиги кенг қўллашга имкон

бермайди. Бундан ташқари, қайнаш ҳароратинингпастлиги (38-980С) ва учувчанлиги очик жойлардаги Ёнғинларни ўчиришда қўллашга монелик қилади.

ХУЛОСА

Ушбу битирув малакавий ишда алоқа корхоналарида ходимлар малакасини ошириш истиқболлари масаласи куриб чиқилди. Битирув малакавий ишнинг биринчи бобида ходимлар малакаси тушунчаси ва унинг иқтисодий моҳияти, миллий иқтисодиётда меҳнат бозори объектлари ва унинг турлари, алоқа ва ахборотлаштириш соҳасида ходимлар малакасини ошириш тизими тадқиқ этиш масалалари ёритилди. Битирув малакавий ишнинг иккинчи бобида алоқа корхоналарида ходимлар малакавий даражасини ҳозирги ҳолатини таҳлили, алоқа соҳасида ходимлар моддий манфаатдорлиги таҳлили, “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ мисолида ходимлар малакавий даражасини ошириш ва баҳолаш бўйича таҳлилий ишлар амалга оширилди. Олиб борилган тадқиқот натижасида учинчи бобда алоқа корхоналарида ходимлар малакавий даражасини ошириш истиқболлари тақлиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

Олиб борилган тадқиқот натижасида қўйидаги натижалар олинди:

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да раҳбар ходимларнинг малакавий даражаси 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлмаган раҳбар ходимларнинг камайиши ижобий ҳол албатда. Лекин олий маълумотли кадрларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан маълум бўладики, 2010 йилда 292 та олий маълумот раҳбар ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 282 тани ташкил этмоқда (ўзгариши 96,6%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши эса 2010 йилга нисбатан (655 та) 2011 йилда (396 та) 60,4% ни ташкил этмоқда. Ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбати 72% бўлган. Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси ўрганишда уларнинг малакавий

даражаси иш унумдорлигини ошириб ҳар томонлама иш ҳажмига таъсир этади.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида ҳам худди раҳбар ходимлар динамикасига ўхшаш ҳолат кузатилган. Яъни, 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган мутахассис ходимларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан тасвирлангандек, 2010 йилда 588 та олий маълумот мутахассис ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 501 тани ташкил этмоқда (ўзгариши 85%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши унча катта эмас, яъни 2010 йилга нисбатан (1853 та) 2011 йилда (1850 та) 99,8% ни ташкил этмоқда. Ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбати 77% бўлган. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да техник ходимларнинг малакавий даражасини ошириш, иш унумдорлигига таъсир этишда асосий омил сифатида қаралади.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да мутахассис ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида ҳам худди раҳбар ва мутахассисларда бўлганидек, 2011 йилда 2010 йилга нисбатан барча малака даражаларида пасайиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган мутахассис ходимларнинг камайиши салбий баҳоланади. Диаграммадан акс этганидек, 2010 йилда 116 та олий маълумот мутахассис ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 70 тага тушиб кетган (ўзгариши 60%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши ҳам сезиларли даражада, яъни 2010 йилга нисбатан (812 та) 2011 йилда (542 та) 66,7% ни ташкил этмоқда. Пасайиш даражаси ўз навбатида ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг нисбатида ҳам акс этган 61% бўлган. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да хизмат кўрсатувчи ходимларнинг малакавий даражаси ҳам муҳим омил сифатида қаралади.

“Ўзбекистон почтаси” ОАЖ да хизмат кўрсатувчи ходимларнинг малакавий даражаси кўрсаткичларида бироз фарқли ҳолат кузатилади, яъни 2011 йилда 2010 йилга нисбатан иккита малака даражаларида ўсиш кузатилган. Олий маълумотга эга бўлган хизмат кўрсатувчи ходимларнинг кўпайиши ижобий баҳоланади. 2010 йилда 12 та олий маълумот хизмат кўрсатувчи ходим ишлаган бўлса, 2011 йилга келиб уларнинг сони 16 тага ошган (ўсиш суръати 133%). Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг ўзгариши ҳам ижобий, яъни 2010 йилга нисбатан (210 та) 2011 йилда (240 та) 114% ни ташкил этмоқда. Ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотлиларнинг пасайиш даражаси бошқа турдаги ходимларда бўлганидек бу ерда ҳам ўз аксини топган. Йиллар нисбати 79%. “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ишлаб чиқариш ходимларнинг малакавий даражаси почта алоқасининг хизмат турларининг фуқароларга етказилиш сифатини таъминлайди.

Почта алоқаси объектларида ходимларни малакавий даражасини ошириш бўйича қўйидаги амалий ишларни олиб бориш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- Ходимлар заҳирасини шакллантириш ва уларнинг илмий салоҳиятини оширишда ривожланган мамлакатлар билан халқаро ҳамкорликни чуқурлаштириш;

- Иқтисодий модернизація қилиш мақсадида ахборот коммуникация технологияларидан унумли фойдаланган ҳолда ходимлар заҳирасини шакллантиришни дастурий таъминотини яратиш ва уни доимий равишда такомиллаштириб бориш;

- Ушбу тадбирларни самарали амалга ошириш орқали ходимлар малакавий даражасини ошириш ва шакллантириш, акциядорлик жамияти бошқарув аппаратида мос кадрларни тайинлаш асносида ишлар самарадорлигини оширишга эришиш мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Ўзбекистон Республикасининг қонун, фармон ва қарорлари

1. Ўзбекистон Республикасини “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури тўғрисида”ги Қонуни. 1997 йил.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Ахборотлаштириш тўғрисида». Қонуни. 2003 йил.
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 13.09.1999 йилдаги № 418 “Вақтли матбуотни тарқатиш корхоналарини бошқариш тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида” Қарори.
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 28 январдаги 48-сонли “Таълим хизматларини кўрсатиш бозорини шакллантиришни ва кадрлар тайёрлаш соҳасида маркетингни жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 6 июндаги 200-сон «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори.

Президент И.А.Каримовнинг маърузалари ва асарлари

6. И.А. Каримов Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Т.: -"Ўзбекистон", 1995. 270 бет.
7. И.А.Каримов Мамлакатимиз тараққиёти ва халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтириш — барча демократик янгиланиш ва иқтисодий ислохотларимизнинг пировард мақсадидир. -Т.: "Ўзбекистон", 2007. 200 бет.
8. И.А.Каримов Асосий мақсадимиз – юртимизда эркин ва обод, фаровон ҳаёт барпо этиш йўлини қатъият билан давом эттиришдир. // Халқ сўзи, 2007 йил 8 декабрь.

9. И.А.Каримов Инсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш – барча ислохот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсадидир. -Т.: Ўзбекистон, 2008.
10. И.А.Каримов Юксак маънавият – енгилмас куч. -Т.: Ўзбекистон, 2008.
11. И.А. Каримовнинг 2008 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2009 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2009 йил 14 февраль.
12. И.А.Каримовнинг 2010 йил 12 ноябрдаги Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисида сўзлаган “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” маърузаси.
13. И.А.Каримовнинг 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. // Халқ сўзи, 2010 йил 10 январ.

Асосий қўлланма ва адабиётлар

- Белокнов А.В. и др. Менеджмент организации; современные технологии. - Ростов на Дону. “Феникс”, 2002.
14. Голубцкая Е.А. и др. "Экономика связи".- М РиС, 2006 .
 15. Жўраев Т.Т Иқтисодий ресурслар доиравий айланиш жараёнининг назарий асослари ва самарадорлигини ошириш омиллари. -Тошкент “Иқтисод-молия”, 2006 .
 16. Иминов Т.К. Рыночная экономика и обновление основных фондов Санкт-Петербург, 1992. 150-бет,
 17. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – СПб.: Питер Ком, 1998.
 18. Котлер Ф. Маркетинг: планирование, внедрение, контроль. Питер, Санкт-Петербург, Москва-Харьков, Минск, 1999 .
 19. Максимцев М.М., Комарова М.А. Менежмент. М., “Единство”, 2002
 20. Рейман Л.Д. ва бошқалар. Средства информатизации государственных

организаций и коммерческих фирм. Справочное пособие, НТЦ “Фиорд-Инфо” 2002 .

21. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Общ. ред. Б.В.Сазонова. – М.: Прогресс, 1990. – 296 с.
22. Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлигини 2008 -2010 йиллар учун молиявий ва статистик маълумотлари.
23. Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлигини 2010 йил 23 апрелдаги 168-буйруғининг 5-иловасига мувофиқ, “Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлиги бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш ва тайёрлаш тартиби тўғрисида” Низом.
24. “Матбуот тарқатувчи” АКнинг “Бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш ва тайёрлаш тартиби тўғрисида” Низоми.
25. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қумитасининг 2005 -2010 йиллар учун статистик маълумотлари.
26. Хикматов А.Х. Проблемы становления рыночной экономики в условиях Узбекистана. Ташкент: Фан, 1996
27. Чумаченко Н.Г. ”Повышение эффективности производства”, Киев, ”Науковая думка”, 1997
28. ICT Trends in CIS Internation telecommunication union, Telecommunication development bureau July 2008
29. Internation telecommunication union World Telecommunication/ICT development report for 2008 y. Measuring ICT for Social and Economic Development.

Мақола ва маърузалар

30. Арипов А.Н. В фокусе правительства (Горизонта Узбекской почты) - М., Журн., «Почтовая связь. Техника и технология», 2004 №1
31. Бобомуродов Х.М. Алоқа корхоналарини малакали ходимлар билан таъминланганлиги таҳлили. //”Инфокоммуникация доирасида иктисод ва бошқариш муаммолари” Рес.илм.амал.анж.матер. -ТАТУ Тошкент. 2004 йил 14 апрель.

32. Методы оценки имущества предприятий в условиях приватизации. /Ж. Финансы. 1993. №9.
33. Тешабойев Т. “2010 йилда Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлиги ҳамда Ўзбекистон алоқа ходимлари касаба уюшмаси марказий кенгаши ўртасида 2009-2011 йилларга тузилган Тармоқ9 келишувининг бажарилиши тўғрисида” маърузаси.

Интернет сайтлар

www.gov.uz – Ўзбекистон Республикаси ҳукумати портали.

www.aci.uz – Ўзбекистон Алоқа ва Ахборотлаштириш Агентлигининг расмий сайти.

www.akmt.uz – “Матбуот тарўатувчи” АКнинг расмий сайти.

www.xabar.uz – “Хабар” газетасининг интернет талыини.

www.xs.uz – “Халў сўзи” газетаси сайти.

www.ziyonet.uz – Ўзбекистон таълим портали.

www.lex.uz – Ўзбекистон қонунчилиги миллий базаси.

www.rbsys.ru – "Развитие бизнес-систем" (РБС) компанияси сайти.

www.balans.ru – сайта Группа компаний "БАЛАНС".