ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

ОЛИЙ ТАЪЛИМНИНГ
5340100 – «Иқтисодиёт» (меҳнат) таълим йўналиши талабалари учун

Н.Арабов

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси

фанидан

МАЪРУЗАЛАР МАТНЛАРИ

САМАРҚАНД 2014

МУНДАРИЖА

КИРИШ
…….. 7
1-МАВЗУ. «МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ …… 9
1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари ……. 9
2. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар …….. 11
3. Меҳнатнинг инсон ва жамият ривожланишидаги ўрни …… 12
4. Меҳнатнинг мазмуни, турлари ва меҳнат жараёни функциялари .. 15

2-МАВЗУ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ…….. 20
1. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари ……. 20
2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг фаолиятидаги ўрни …….. 21
3. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси ……. 22
4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш…. 27
5. Меҳнатни ташкил этишда меҳнатни нормалашнинг аҳамияти ……. 31

3-МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ 35
1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида ……. 35
2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши 37
3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш 39
4. Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ... 41

4-МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА ИШСИЗЛИК 44
Ўқув жараёнида янги педогогик технологияларни қўллаш
1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва унинг турлари …… 44
2. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш …… 52
3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви …… 54
4. Давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирлари 57

5-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ: ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ …… 61
1-маъруза
1. Меҳнат бозори тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ... 61
2. Меҳнат бозорининг шаклланиши 62
3. Меҳнат бозори моделлари……. 64
2-маъруза
1. Меҳнат бозорини тартибга солиш 69

2. Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси ….. 73
3. Меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва вазифалари 74

6-МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ БАЛАНСИНИ ТУЗИШ ҲАМДА ИШГА ЖОЙЛАШИШГА МУҲТОЖ ШАХСЛАРНИ АНИҚЛАШ МЕТОДИКАСИ..... 79
1-маъруза
1. Меҳнат ресурслари балансининг иқтисодиётни тартибга солишдаги аҳамияти 79
2. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот балансини тузиш услуби …….. 80
3. Иш билан банд бўлмаган ишга жойлашишга мухтож шахсларнинг сонини аниқлаш ……. 82
2-маъруза
1. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш 84
2. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш усули ……. 85
3. Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотларидан фойдаланиш …….. 86

7-МАВЗУ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ 90
1. «Турмуш даражаси» тушунчаси ва унинг концепцияси ……. 90
2. Турмуш даражаси кўрсаткичлари тизими …….. 92
3. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари 94
4. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари 102
5. Яшаш минимуми ва истеъмол савати 105

8-МАВЗУ. ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ…… 110
1-маъруза
1. Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши ……. 110
2. Бозор шароитида иш ҳақининг асосий вазифалари …… 112
3. Иш ҳақининг функциялари ва уни ташкил этиш тамойиллари ….. 115
4. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари 118
2-маъруза
1. Иш ҳақи турларини тавсифлаш…… 125
2. Асосий ва қўшимча иш ҳақлари 129
3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими…….. 131
4. Иш ҳақининг ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари …….. 137

9-МАВЗУ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ОМИЛЛАР ВА ЗАҲИРАЛАР 144

1-маъруза
Ўқув жараёнида янги педогогик технологияларни қўллаш 144
1. «Меҳнат унумдорлиги» ва «меҳнат самарадорлиги» ҳақида тушунча 145
2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти 146
3. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари ва унинг авзалликлари . 148
2-маъруза
1. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усулларининг камчиликлари …… 151
2. Меҳнат унумдорлигини ўзгаришининг омиллари ва шарт-шароитлари 154
3. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари: моҳияти ва синфлашуви 157

10-МАВЗУ. МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ…… 162
1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат мотивацияси омили сифатида … 162
2. Меҳнат мотивацияси жараёнидаги қадриятлар…… 165
3. Меҳнат мотивацияси омилларининг моддий ва маънавий тузилиши 166

11-МАВЗУ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖАРАЁНИ…… 171
1. “Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмуни ва тузилиши …… 171
2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси …… 173
3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари…….. 174

12-МАВЗУ. МЕҲНАТГА МОСЛАШИШ …….. 180
1. Меҳнатга мослашишнинг моҳияти ва тузилиши …….. 180
2. Меҳнатга мослашишининг объектив ва субъектив омиллари …….. 181
3. Касбни танлаш ва унга мослашиш ҳамда мартабага кўтарилишнинг комплекс тизими 182
13-МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТИЗИМИ 187
1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари 187
2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва ҳусусиятлари 191
3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми 194
4. Ижтимоий таъминот турлари 196

14-МАВЗУ. СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАРНИ ЎТКАЗИШ 203
1. Социологик тадқиқотларни ўтказиш услубияти…….. 203

2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари ……. 205
3. Социологик тадқиқотларда ахборотлар тўплашнинг асосий усуллари..... 207
215
Глоссарий (қисқача изоҳли луғат)……. 219
Битирув малакавий ишлар мавзулари..……
Қиёсий таҳлил …… 224
Янги педагогик технологиялар…..…… 228
Янги ахборот технологиялар……. 232
Адабиётлар руйхати …… 244
Ишчи дастур……. 246

КИРИШ

Ўзбекистон иқтисодиётининг бозор муносабатларига ўтишда меҳнат тўғрисидаги назарий ва амалий тасаввурларни ўзгартириб, жамият фаолияти ривожининг мутлақо янги асослари ишлаб чиқилишини тақозо этади. Меҳнат тушунчаси муҳим иқтисодий категория бўлиб, у мунтазам равишда татқиқ этиш ва аниқлашни талаб қиладиган кўп қиррали тушунчадир. Демак, жамиятнинг барча иқтисодий ва ижтимоий муаммоларига меҳнат тушунчаси нуқтаи назаридан ёндашиш мумкин.

Инсон ўз табиатига кўра, ижтимоий мавжудотдир. У ўзига ва яқин кишиларига турмуш кечириш учун қулай шарт-шароитлар яратади. Шу тариқа иқтисодиёт олами вужудга келади. Инсоният тараққиётининг тарихи – иқтисодий ва ижтимоий муносабатлар, шу жумладан, ижтимоий меҳнат тақсимоти соҳасидаги муносабатларнинг ривожланиш тарихидир. Пайғамбаримиз Муҳаммад Саллоллоҳу Алайҳи Васаллам эзгулик, хайрли ишлар ва олижаноблик кучини ўз шахсий ҳаёти орқали кўрсатиб беришга интилгани ва яхшилик уруғини сочишга чақирганлиги ҳамма учун ибратлидир. У жамиятда меҳнатнинг тутган ўрнини юксак баҳолаб, «Меҳнат қилишдан уялманг. Меҳнат қилиш – ибодат қилишга баробар», - деб уқтирганлигини таъкидлаган ҳолда, бугунги кунда ҳам меҳнат ва у билан боғлиқ жараённи ўрганишга бўлган интилиш янада ривож топиб, иқтисодиётда муҳим ўрин тутишини яна бир бор таъкидламоқ даркор.

Айнан меҳнат тўғрисида жуда кўп мақоллар ва ҳикматлар вужудга келганлиги, кўпгина мумтоз санъат асарларида ҳам меҳнат муносабатлари ўз ифодасини топганлиги бежиз эмас. Улар маданият, ижтимоий муносабатлар, анъаналар ва тажрибаларни акс эттиради. Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислоҳотлар меҳнат муносабатларининг мазмунива характерида ҳам туб ўзгаришлар юз беришига олиб келди. Шўролар давридаги давлат тизимида аслини олганда ягона мулкдор ва иш берувчи мавжуд бўлиб, ходим сиёсий иқтисоднинг классик қонунларига кўра ёлланма ишчи ҳисобланмас эди. Мамлакатимиз мустақилликка эришгач, амалга оширилган иқтисодий ислоҳотлар мулк шаклларининг хилма-хиллигини вужудга келтириди, меҳнат ёлланадиган бўлиб, ишчи кучи товарга айланди.

Меҳнат тўғрисидаги фанлар тўғрисида нисбатан мустақил фанлардан бири меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанидир. Одамнинг моддий ва маънавий бойликлар яратиш борасидаги мақсадга йўналтирилган, онгли фаолияти бўлмиш меҳнат ушбу фан ўргандиган объект бўлиб ҳисобланади. Меҳнат, шунингдек, кўплаб бошқа фанлар, жумладан меҳнат физиологияси ва психологияси, меҳнат статистикаси, меҳнат гигиенаси, меҳнат ҳуқуқи ва шу каби бир қатор фанларни ҳам ўрганиш объектидир.

Ушбу фанлар тадқиқот предмети, яъни объектнинг қайси томонини ўрганиши билан бир-биридан фарқланади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан, меҳнат моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шакллари, чунончи, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги, меҳнат социологияси билан боғлиқ бир қатор муаммоларни ўрганади. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» иқтисодий ва ижтимоий фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтириб беради. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга асбтракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг ҳаракатлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанини ўрганишда меҳнат жараёнида амалга ошадиган турли омиллар – техникавий, ташкилий, ижтимоий ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий, ижтимоий муносабатларга катта эътибор берилади. Бундай ёндашув тасодифий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва типик нарсаларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан ифодалаш имконини яратади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» курсининг мазмунига меҳнат ва меҳнат муносабатлари соҳасидаги ҳам назарий, ҳам амалий масалалар киритилган бўлиб, улар қандай натижалар беришига иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан баҳо бериш нуқтаи назаридан қараб чиқилади. Ҳар қандай назария тушунтирувчи ва прогноз қилувчи кучга эга. Бироқ амалиёт назарий контекстсиз мустақил аҳамиятга эга бўлмайди. Шунинг учун ҳам курс масалаларини ўрганиш талабаларга конкрет фаолият шароитида шахсий билимларидан янада чуқурроқ фойдаланиш имконини беради. Курс корхона миқёсида меҳнатни ташкил этиш ва уни амалга ошириш омиллари, шарт-шароитлари, меҳнат бозорининг мавжуд бўлиши, иш билан бандлик, иш ҳақи ва уни ташкил этишда давлат сиёсати, кишиларнинг эҳтиёжини қондириш учун мўлжалланган моддий ва маънавий қадриятларнинг ошиб боришида меҳнатнинг роли сингари асосий категориялар ва тушунчаларни ўрганиш, шунингдек, «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» кўрсаткичларини иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан таҳлил қилишни эътиборда тутади. Бундан мақсад – уларнинг ўзгариб бориш тамойилларини аниқлаш, режалаштириш ва прогноз қилишдир.

1-МАВЗУ. «МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ 2 соат

1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари
2. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар
3. Меҳнатнинг инсон ва жамият ривожланишидаги ўрни
4. Меҳнатнинг мазмуни, турлари ва меҳнат жараёни функциялари

1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши инсоният тарихига бевосита таъсир кўрсатган назариялар билан боғланган, зеро улар инсоннинг энг муҳим, уни бошқа жонзотлардан фарқлайдиган моҳиятига, яъни табиат ашёларини онгли равишда ўзгартира бириб, уларни ўз талаб эҳтиёжларига мослаштира олишга тааллуқлидир.

Амалий ҳаётда хилма-хил ижтимоий-меҳнат муносабатлари мавжуд бўлар экан, ундаги турли ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар ва жараёнларни «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани ўрганади. Шунинг учун ҳам *«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»* - бу, меҳнат бозори фаолият кўрсатаётган даврда ижтимоий-иқтисодий жараёнларни тадқиқ қилишдир. Мазкур тушунчанинг кенгроқ таърифи қуйидагича: ***«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» - бу, иш берувчи ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.***

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан, моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шакллари, чунончи, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги каби шаклларини ўрганади. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» иқтисодий фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтиради. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга абстракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг характерлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети – меҳнат жараёнида турли омиллар — техникавий, ташкилий, кадрлар ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир. Бу фан меҳнат жараёнини, яъни ривожланишдаги, ҳаракатдаги фаолиятни ўрганади. Бундай ёндашув тасодифий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва

типик нарсаларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни ифодалаш имконини яратади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг мақсади – ижтимоий жараёнларни ўрганиш, таҳлил қилиш, тартибга солиш, бошқариш, режалаштириш ва истиқболлаштириш асосида ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш бўйича хулоса ва тавсияномалар ишлаб чиқишга ўргатишдан иборат.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»нинг асосий вазифалари қуйидагилар:

- меҳнатнинг жамият тараққиётидаги ўрнини ўрганиш;
- иш ҳақини, унинг тизимини, ташкил этиш элементлари ва тамойилларини тадқиқ этиш;
- аҳоли ва меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш, уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизлигини меҳнат бозори фаолияти билан боғлиқ ҳолда таҳлил этиш;
- аҳолининг турмуш тарзи ва даромадлари меҳнат ҳақининг турли шакллари билан алоқадорлигини белгилаш;
- меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва заҳираларини аниқлаб, уларнинг ҳолатини таҳлил этиш ва режалаштириш;
- корхона ходимларининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил қилиш ва режалаштириш;
- меҳнат фаолиятини рағбатлантириш, меҳнат хулқини яхшилаш ва унга мослашиш даражасини ошириш;
- меҳнат низоларининг сабабларини ўрганиш, уларнинг олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;
- жамиятда ва меҳнат ташкилотларида ходимларни ҳимоя қиладиган ижтимоий қадриятлар тизимини яратиш;
- меҳнат соҳасида аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш;
- ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш.

Ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш учун «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»да қуйидаги усуллар кенг қўлланади:

- тенглаштириш ва тақосслаш;
- гуруҳлаш ва кузатиш;
- статистик таҳлил;
- фактлар тўплаш;
- иқтисодий-математик;
- эксперт баҳолаш;
- социологик тадқиқот;
- хулоса чиқариш.

Шуни таъкидлаш зарурки, «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» доирасида ўтказиладиган тадқиқотлар ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг илмий асосланган дастурларини ишлаб чиқиш, ходимларнинг меҳнат фаолиятига доимий ҳамроҳлик қилувчи ижтимоий муаммолар ва зиддиятларни ҳал этиш учун зарур бўлган ва етарли даражада ишончли ахборотларни беради. Шундай қилиб, «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» бир томондан, реал мавжуд бўлган воқелик ҳақидаги билимларни кенгайтиришга, иккинчи томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга кўмаклашади.

2. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар

Бир қарашдан меҳнат тушунчаси нимани англатади деган саволнинг жавоби гуёки аниқдек туюлади, чунки ҳар биримиз бу тушунчага ҳар куни дуч келамиз. Бироқ адабиётларда меҳнат тушунчасининг аниқ ва бир хил маънодаги тўлиқ таърифини топиш анча мушкул вазифадир.

Кундалик турмушимизда «меҳнат» сўзи бир неча маъноларга эга бўлиб, бу маънолар лўғат ва маълумотномаларда: 1) ишлаб чиқариш қуроллари ёрдамида одамларнинг ҳаёти учун зарур бўлган одамларнинг моддий ва иаънавий бойликларни яратишга қаратилган инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти; 2) иш, машғулот; 3) нимагадир эришишга қаратилган куч-ххаракат; 4) фаолият, иш натижаси, деб изоҳланган. Шўролар даврида «меҳнат» тушунчасига «инсоннинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун табиатдаги нарсаларни шаклан ўзгартириш ва мослаштириш», деб талқин қилинган.

Меҳнат ғоят муҳим умуминсоний категория бўлиб, у тадқиқан ўрганиш ва такомиллаштириш предмети сифатида ҳар томонлама кўриб чиқишни талаб қилувчи кўп қиррали тушунчадир.

«Меҳнат» тушунчаси физиологик нуқтаи назардан айтилганда, бу – организмда йиғилиб қолган ҳаёт энергияси туфайли содир бўладиган асаб ва мушаклар ҳаракати ҳамда оқсил моддаларнинг механик ишга киришув жараёнидир.

Айни вақтда меҳнат – бу, мураккаб ижтимоий-психологик жараён бўлиб, у кишиларнинг яшаши учун шарт бўлган абадий табиий заруриятдир. Меҳнат инсон билан табиат ўртасида содир бўладиган шундай жараёнки, унда инсон ўзининг фаолияти билан ўзи ва табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади ва назорат қилади.

Меҳнат – инсоннинг бирон-бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолияти. Дастлаб инсон ўз ҳаракатларининг мақсадини аниқлайди. **Мақсаднинг мавжуд бўлиши онгли мавжудот бўлган инсоннинг меҳнатини, масалан, от ёки машина бажарадиган иш тушунчасидан ажратиб туради.** Мақсадга эга бўлган инсон табиат

маҳсули – буғдой ёки жавдар, ёғоч ёки лой, пахта толаси, жун ёки теридан фойдаланиб, янги маҳсулот яратади, яъни ўз организмининг жисмоний ва ақлий қувватидан фойдаланиб, меҳнат ҳаракатларини онгли равишда ва изчиллик билан бажаради.

Ижтимоий-иқтисодий турмушда «меҳнат» тушунчаси билан бир қаторда «иш» тушунчасидан ҳам кенг фойдаланилади.

Иш - табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.

Механик тарзда бу натижа маълум бир қаршиликни енгиш учун сарфланаётган энергия миқдори билан ўлчанади.

Меҳнат ва ишнинг миқдори сарфланган вақт – энергия билан ўлчанса-да, уларни бир-бири билан тўғридан-тўғри тенглаштириш мумкин эмас.

Меҳнат инсоннинг ақлий-физиологик фаолияти бўлиб, унга тўғри келадиган иш бу жараённинг объектив натижаси ҳисобланади. Бирор маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнат ва иш миқдорини бир хил ўлчовда, яъни килограммометрда аниқланганда ишнинг миқдори меҳнат сарфининг бир қисминигина ёки аниқроқ қилиб айтганда, 20-30 фоизини, айрим ҳолларда эса ундан ҳам анча кам миқдорини ташкил этиши мумкин. Бажарилган ишнинг миқдорини, жамият аъзолари томонидан меҳнатнинг сарфланган миқдорига тенглаштириш ёки бир хил ўлчовда ўлчаш ҳам нотўғри. Фаолият жараёнида механик ҳаракатлар қилиниб, катта ҳажмдаги иш миқдори бажарилиши мумкин, лекин бу фаолият инсон меҳнатининг маҳсули бўлганлиги учун меҳнатга нисбатан тор ва чегараланган фаолиятдир. «Меҳнат» ва «иш» тушунчалари бир-бири билан солиштирилганда, **иш меҳнатнинг маҳсули, деган хулосага келамиз.** Шу боис унинг сон ва сифат кўрсаткичларини таҳлил қилиш мумкин.

Инсон куч-қувватининг сарфланиш даражаси фаолият турига ва ишлатиладиган меҳнат воситаларига боғлиқ. Шундай қилиб, меҳнат жараёни учта асосий таркибий қисмини ўз ичига олади:

- хом ашё материали (меҳнат предметлари);
- меҳнат воситалари;
- жонли меҳнат сарфлари.

Ана шу учта таркибий қисмнинг ўзаро таъсир кўрсатиш натижаси меҳнат маҳсулоти – табиатнинг янги маҳсулоти бўлиб, у инсон эҳтиёжларига мослашган бўлади. Булар: йиғиб-териб олинган пахта ҳосили, парвариш қилинган чорва моллари, барпо этилган уй ёки кўприк, тикилган кийим ёки пойабзаллар ва бошқалардан ташкил топиши мумкин.

3. Меҳнатнинг инсон ва жамият ривожланишидаги ўрни

Меҳнат – бойлик манбаидир. У инсон фаолиятининг биринчи ва зарур шарти ҳисобланади. Инсон ва жамият тараққиётининг тарихи ҳар бир жараёнда меҳнатнинг ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Одамлар атрофдаги табиатни ўзгартирар эканлар, ўзларининг ўзгариб бораётган эҳтиёжлари таъсирида ўз табиатларини ҳам ўзгартирадилар: билимларини бойитиб, қобилиятларини ривожлантирадилар ва янги кўникмалар ҳосил қиладилар.

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

Иқтисодиётни бозор иқтисодиёти тамойиллари асосида олиб бораётган мамлакатларда ишлаб чиқаришни ривожлантириш тажрибасининг кўрсатишича, бир хил маҳсулот ишлаб чиқарадиган корхоналарни бирлаштириш, яъни ишлаб чиқаришни горизонтал ҳолатда бир жойга тўплаш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни вертикал ҳолатда бир жойга тўплаш, яъни комбинатлар тарзида, корхоналарни бирлаштириш йўли билан ташкил этиш содир бўладиган бўлса, бунда хом ашёни қайта ишлашнинг изчил босқичлари ёки ижтимоий меҳнат тақсимотининг турли шакллари билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви рўй беради.

Ҳозирги шароитда меҳнат қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

- меҳнат жараёнининг интеллектуал потенциали ортади, бу эса ақлий меҳнат ролининг кучайишида, ходимнинг ўз фаолияти натижаларига онгли ва маъсулият билан муносабатда бўлиши ортишида намоён бўлади;
- меҳнат харажатлари моддий қисмининг улуши ортади. Меҳнат воситалари (машиналар, асбоб-ускуналар, механизмлар ва шу кабилар) билан боғлиқ буюмлашган меҳнат улушининг кўпайиши фан-техника тараққиёти эришган ютуқлар билан боғлиқ бўлиб, инсон чекланган жисмоний имкониятлари шароитида меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигининг ортишида ҳал этувчи омил бўлиб хизмат қилади;
- меҳнат жараёни ижтимоий жиҳатининг аҳамияти ортади. Ҳозирги вақтда меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари фақат ходим малакасини ёки унинг меҳнатини механизациялаш даражасини ошириш билангина эмас, балки инсон саломатлигининг аҳволи, унинг кайфияти, оиладаги, жамоадаги ва умуман, жамиятдаги муносабатлар билан ҳам боғлиқдир.

Меҳнат муносабатларининг бу ижтимоий томони меҳнатнинг моддий рағбатлантирувчи омилларини тўлдиради ва инсон ҳаётида муҳим роль ўйнайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», «Аҳолини иш билан таъминлаш туғрисида»ги қонуни ва бу қонунга Меҳнат вазирлиги (ҳозир Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) томонидан тайёрланган шарҳлар ҳамда меҳнат ва уни ташкил этиш бўйича давлат хокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлар киради.

Меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини ифодаловчи умумий жиҳатларидан келиб чиқиб, унинг серқирралигини ифодаловчи ҳар хил турларини конкрет белгиларига қараб тизимлаштириш керак бўлади.

Табиати ва мазмунига кўра, меҳнат турларининг таснифи икки йўналишда – ижтимоий ва таркибий жиҳатдан олиб қаралади.

Меҳнатнинг таркибий табиати икки бош мезон – меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси ва малакалилиги нуқтаи назаридан меҳнатнинг мазмун хусусиятлари таъсири остида шаклланади.

Меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси унда мавжуд ақлий ва жисмоний меҳнат унсурларининг ҳиссаси, шунингдек, ижодий ва оддий (ноижодий) меҳнат ҳиссасига боғлиқ ҳолда фарқланади. Меҳнат вазифасининг малакалилик даражаси унинг чегараси ва таркиби: таркибий қисмлар ва бу таркибий қисмларнинг миқдори, уларнинг ранг-баранглиги, янгилиги, шунингдек, ижро шарт-шароити орқали аниқланади. Мазкур белгини у ёки бу ходимга татбиқан баҳолаш қабул қилинган тариф тизимига мувофиқ унинг разрядига мослаб амалга оширилади. Шундай қилиб, меҳнатнинг табиати ва мазмуни таснифий аломатлар сифатида ўзаро алоқадордир.

Меҳнат предмети ва маҳсули бўйича меҳнат турларининг таснифи меҳнатни профессионал, функционал ва тармоқ нуқтаи назаридан фарқлашга асосланади. Меҳнатнинг профессионал белгисига кўра, илмий ёхуд тадқиқотчилик, муҳандислик, бошқарув, ишлаб чиқариш, маърифий, тиббий ва бошқа турларини ажратиб кўрсатиш мумкин. Функционал белгисига кўра, меҳнат турлари уларнинг қай мақсадга йўналтирилгани, татбиқ этилиш соҳаси ва хўжалик фаолияти иқтисодий туркумидаги функционал ролига боғлиқ ҳолда таркибий қисмларга ажратилади. Уч босқич – ишлаб чиқариш, тақсимот ва истеъмолни бўлиб ажратувчи маъмурий-режалаштириш тизимида амал қилинганидан фарқли ўлароқ, бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий турмушнинг таркиби тубдан ўзгаради.

Меҳнатни таҳлил этишнинг энг муҳим усулологик жиҳатларидан бири меҳнат функцияларини билиб олишдир. Бу функциялар қанчалик хилма-хил бўлмасин, уларнинг диалектик бирлигини ҳам таъкидлаб ўтмасдан бўлмайди. Меҳнат ўзининг асосий ижтимоий функцияларида қуйидагича намоён бўлади:

- **эҳтиёжларни қондириш усули** (бу меҳнатнинг биринчи ва энг муҳим функцияси бўлиб, инсоннинг ижтимоий турмуши ана шундан бошланади);
- **ижтимоий бойликнинг яратувчиси** (бу шундай фаолиятки, унинг ёрдамида инсон ўз эҳтиёжларини қондиради, ўзи билан табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади, назорат қилади);
- **жамият ижодкори ва ижтимоий тараққиёт омиллари** (меҳнат эҳтиёжларни қондириш ва бойлик яратиш билан бутун ижтимоий тараққиётга асос бўлади - жамиятнинг ижтимоий қатламларини ва уларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги асосларини шакллантиради);
- **инсоннинг яратувчиси** (инсон кишилар ҳаётининг барча бойликларини яратиб, ижтимоий тараққиёт субъекти сифатида майдонга чиқади, умуман, жамиятни меҳнатга жалб қилиб, ўз-ўзини ҳам ривожлантириб боради, билим ва касб малакаларини эгаллайди, муомала ва ўзаро ёрдам кўникмаларини шакллантиради).

4. Меҳнатнинг мазмуни, турлари ва меҳнат жараёни функциялари

Меҳнатнинг хилма-хил турлари мавжуд бўлиб, уларнинг бутун хилма-хиллигини қуйидаги мезонлар бўйича: меҳнатнинг мазмуни, меҳнатнинг табиати, меҳнатнинг натижалари, меҳнатнинг фойдаланиладиган буюмли элементлари ва инсон қатнашувининг турли даражаси, одамларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича ажратиб таснифлаш мумукин.

Меҳнат мазмуни – ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари бўлиб, ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир. Масалан, тикувчи тикув машинасидан фойдаланган ҳолда газлама билан ишлайди, ошпаз таом тайёрлашда озиқ-овқат хом ашёси ва маҳсулотларидан, шунингдек, ўзи учун зарур бўлган пишириш жиҳозларидан, газ плитасидан фойдаланади.

Меҳнат мазмуни қуйидаги белгилар билан характерланади: меҳнатнинг мураккаблиги; ходимнинг касбга яроқлилиги; ходимнинг мустақиллик даражаси. Айтиб ўтилган белгиларни батафсилроқ қараб чиқамиз.

Меҳнат мазмунининг биринчи белгиси унинг мураккаблик даражаси билан фарқ қилишидир. Олимнинг меҳнати чилангарнинг меҳнатидан мураккаброқлиги, дўкон раҳбарининг меҳнати кассир меҳнатидан қийинроқлиги тушунарлидир. Бироқ турли меҳнат хилларига ҳақ тўлаш ўлчовларини асослаш учун уларни таққослаш керак бўлади. Мураккаб ва оддий меҳнатни ўлчаш учун «меҳнат редукцияси» тушунчаси қўлланилади.

Меҳнат редукцияси – мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантиришдир. Бундан мақсад – турли мураккабликдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчовларини аниқлашдир. Жамият ривожланганлиги билан мураккаб меҳнат улуши ортиб боради. Бунга сабаб корхонанинг техника билан қуролланиш даражаси ошганлиги, ходимларнинг маълумоти ва ривожланишига қўйиладиган талабларнинг ортганлигидир.

Мураккаб меҳнат оддий меҳнатдан фарқ қилиб, бир қатор хусусиятларга эга бўлади:

- ходимнинг ҳаракатларини режалаштириш, таҳлил этиш, назорат қилиш ва мувофиқлаштириш каби ақлий меҳнат функцияларини бажариш;
- ходимнинг фаол фикрлаши, фикрини бир жойга тўплаши ва аниқ мақсад билан интилиши;
- қарорлар қабул қилиш ва ҳаракатлардаги изчиллик;
- ходим организмининг ташқи таъсирларга аниқ ва тўғри акс-садо бериши;
- тез, чаққон ва хилма-хил меҳнат ҳаракатлари;
- меҳнат натижалари учун жавобгарлик.

Меҳнат мазмунининг иккинчи белгиси – ходимнинг касбга яроқлилигидир. Унинг меҳнати натижаларига таъсири инсоннинг қобилиятлари, унда генетик иқтидорларнинг шаклланиши ва ривожланиши, касбни тўғри танлаш, кадрларнинг ривожланиши ва уларни танлаш шартлари билан боғликдир. Касбий танлашда касбга яроқлиликни аниқлашнинг махсус усуллари, масалан, профессиографиянинг аҳамияти катта.

Меҳнат мазмунининг учинчи белгиси – ходимнинг мустақиллик даражаси бўлиб, у мулкчилик шакли билан боғлиқ ташқи чекланишларга ҳам, шунингдек, ишнинг мураккаблик миқёси ва даражаси тақозо этувчи ички чекланишларга ҳам алоқадордир. Жавобгарлик даражаси оширилганда, қарорлар қабул қилишда чеклашлар камайиши ҳаракатларнинг кўпроқ эркин бўлишини, ижодкорликни ва муаммоларни ҳал этишга норасмий ёндашиш имкониятини билдиради. Ҳар қандай эркинлик каби мустақиллик даражасининг ортиши ҳам ҳамма нарсани бемалол қилиш мумкинлигини билдирмайди. Ходимнинг мустақиллиги ривожланган шахснинг ўз-ўзини англаш даражаси мезони, иш натижалари учун жавобгарлик чораларини англатади.

Ҳозирги вақтда меҳнат тақсимотининг у ёки бу шакли соф ҳолда қўлланадиган касбни айтиш қийин, мазкур касбда фақат у ёки бу шаклнинг устунлиги ҳақидагина гапириш мумкин. Масалан, юк ташувчининг меҳнати оддий, жисмоний, бир хилдаги меҳнатдир, у жонли меҳнат ҳам, буюмлашган меҳнат ҳам бўлиши мумкин. Ўқитувчи меҳнати учун ақлий, жонли ва ижодий меҳнат хосдир. Кўпчилик касбларни меҳнат тақсимоти шакллари бўйича аралаш меҳнат деб аташ мумкин. Бундай меҳнатга сотувчининг, иқтисодчи ва менежернинг меҳнатини киритиш мумкин.

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

Меҳнат мазмунини таҳлил қилиш вақтида меҳнат жараёнида **қуйидаги функциялар** амалга оширилиши ҳисобга олинади:

- зарур меҳнат операциялари тизимининг мақсади ва уни тайёрлаш билан боғлиқ бўлган **мантиқий функция;**
- **ижро этувчилик функцияси** – ишлаб чиқарувчи кучларнинг ҳолатига боғлиқ равишда меҳнат воситаларини турли усуллар билан ҳаракатга келтириш ва меҳнат предметларига бевосита таъсир кўрсатиш;
- **қайд этиш ва назорат қилиш функцияси** - технология жараёнини, белгиланган дастурни бажаришнинг боришини кузатиш;
- **тартибга солиш функцияси** - берилган дастурни тузатиш, унга аниқлик киритиш.

қайд этиб ўтилган функциялардан ҳар бири айрим олинган ходимнинг меҳнатида маълум даражада иштирок этиши мумкин, лекин у, албатта, ялпи меҳнатга ҳам хос бўлади. Инсон меҳнат фаолиятида қайси функция устунлик қилишига қараб ақлий ва жисмоний меҳнат функцияларининг муайян нисбати қарор топади.

Меҳнат хусусиятини белгиловчи ишлаб чиқариш муносабатлари тизимининг асосий элементлари қуйидагилардир:

- меҳнаткашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабати, ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакли;
- бевосита ишлаб чиқарувчилар амалга ошираётган меҳнатнинг мақсади, шахс меҳнати билан жамият умумий меҳнати ўртасидаги боғлиқлик (меҳнатнинг ижтимоий табиати намоён бўлиш шаклини ифодалайди);
- ижтимоий гуруҳлар (синфлар)нинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабатлари, ходимларнинг тайёргарлик даражасидаги ва ишлаб чиқариш жараёнида хилма-хил функцияларни бажаришидаги фарқлар тақозо қилган меҳнатдаги ижтимоий тафовутлар даражаси. Ишлаб чиқариш усулининг бу томонлари, ўз навбатида, ишлаб чиқарувчиларнинг ўз-ўзининг меҳнатига муносабатини, меҳнат маҳсулотларини тақсимлаш

муносабатларини, шунингдек, жамиятдаги меҳнатни ташкил этиш усулини белгилайди.

Таянч иборалар

Меҳнат; меҳнат жараёни; меҳнат предметлари; меҳнат воситалари; жонли меҳнат сарфлари; меҳнатнинг мазмуни; меҳнатнинг хусусиятлари; меҳнатнинг ижтимоий функциялари; эҳтиёжларни қондириш усули; меҳнатнинг турлари; оддий меҳнат; мураккаб меҳнат; меҳнат жараёни функциялари; мантиқий функция; ижро этувчилик функцияси; қайд этиш ва назорат қилиш функцияси; тартибга солиш функцияси; ижтимоий меҳнат муносабатлари.

қисқача хулосалар

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» бир томондан, реал мавжуд бўлган воқелик ҳақидаги билимларни кенгайтиришга, иккинчи томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга кўмаклашади.

Меҳнат – инсоннинг бирон бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолиятдир.

Меҳнат жараёни қуйидаги таркибий қисмлардан иборат: меҳнат предметлари; меҳнат воситалари; жонли меҳнат сарфлари.

Меҳнат мазмуни – ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.

Меҳнат мазмуни қуйидаги функцияларни бажаради: мантиқий, ижро этувчилик, қайд этиш ва назорат қилиш, тартибга солиш.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани нимани ўрганади?
2. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани олдига қандай вазифалар қўйилган?
3. «Меҳнат» тушунчасининг мазмуни ва моҳияти нимадан иборат?
4. Меҳнат мазмуни деганда нима тушунилади ва у қандай аҳамиятга эга?
5. «Иш» тушунчаси ва унинг «меҳнат» тушунчаси билан боғлиқлик даражаси нималарда намоён бўлади?
6. Меҳнат жараёнининг оддий таркибий элементлари нималардан иборат?
7. Меҳнат предметлари ва ижтимоий муносабатни ўзгартириш жараёни бўлган меҳнатнинг моҳияти нимада?

8. Меҳнатнинг характери ва элементларини, ишлаб чиқариш муносабатларининг вужудга келиши ва ривожланишида меҳнатнинг ролини таърифлаб беринг.

9. Меҳнат мазмунан қандай ижтимоий функцияларни бажаради?

10. Меҳнат редукциясининг моҳияти нимада?

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
2. Абдураҳмонов К.Х., Шарифуллина Т.А. “Экономика и социология труда” Учебное пособие.-М.: 2002.
3. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. ««Меҳнат иқтисоди ва социологияси»» Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издат, 2004.
5. Адамчук В.В.Экономика и социология труда: Учебник для вузов Москва : Юнити , 2001.
6. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учебное.-М.: Издательский дом «Дашков и К.», 2000.
8. Липсну И.В. Экономика. Учебник –М.: Омега К, 2004.
9. Назаров А.Ш “Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш”(дарслик) – Т.: 2004.
10. Рофе А.И.Экономика и социологиятруда Москва : Институт экономики и права , 2003.
11. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.Экономика труда Москва : Юристъ , 2002.
12. Экономика и социология труда. –М.: изд-во «Буглайн», 2005.

Интернет сайтлари:

1. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда
2. www.kutp.gubkin.ru Экономика и социология труда
3. www.vzfei.ru/ Экономика и социология труда
4. www.nesterova.ru Экономика и социология труда

2-МАВЗУ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ 2 соат

1. **Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари**
2. **Меҳнатни ташкил этиш ва унинг фаолиятидаги ўрни**
3. **Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси**
4. **Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш**
5. **Меҳнатни ташкил этишда меҳнатни нормалашнинг аҳамияти**

1. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари

«Ташкил этиш» тушунчаси французча organisation, лотинча organizo – «**тартибга келтираман**» сўзидан келиб чиққан. Унинг мазмуни яхлит бир бутунлик ичида ўзаро алоқаларнинг юэага келиши ҳамда такомиллашишига олиб келадиган жараён ёки харакатлар жамламасини англатади. Ташкил этиш деганда биргаликда амалга оширувчи муайян қоида ва тамойиллар асосида, бирор аниқ мақсад сари харакат қилувчи одамларнинг бирлашган фаолияти тушунилади. Шунга кўра функционал нуқтаи назардан, ташкил этиш – ички тартиблар ўрнатиш ва такомиллаштириш жараёнини билдиради.

Меҳнат фаолияти деганда инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади. Бунга илмий ва педагогик фаолият, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолияти, тадбиркорлик ва тижорат фаолияти ва бошқалар мисол бўлиши мумкин. Кенг мазмундаги «фаолият» тушунчасини меҳнатга нисбатан татбиқ этилганда у ана шу меҳнат предметига таъсир кўрсатиш фаоллиги даражасини ва бунда сарфланадиган ақлий интеллектуал куч-ғайрат даражасини акс эттиради. «Меҳнат фаолияти» тушунчасини бундай талқин қилиш илмий-техникавий, ишлаб чиқариш, иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни ҳал қилишга ҳар тамонлама, фаол ёндашиш (аънанавий амалиётга нисбатан), ундан янада кенгроқ фойдаланиш имконини беради.

Меҳнат фаолияти инсоннинг ҳал қилинадиган вазифалар ва бажариладиган ишлари йиғиндисидан ташкил топади.

Меҳнат фаолиятининг моҳиятини умумлашган ҳамда конкрет шаклда олиб қараладиган бўлса, у бир-бирига боғлиқ икки муҳим вазифани ҳал қилишнинг объектив зарурати билан белгиланади. Бу вазифалардан бири – одамларнинг моддий меҳнат элементлари билан ўзаро ҳаракатга киришувини аниқлашдан иборат бўлса, иккинчиси – биргаликда ёки ўзаро боғланган фаолият қатнашчилари ўртасидаги муносабатлар шаклланишидан иборатдир. Худди мана шу нарса меҳнат фаолиятини ташкил этиш предмети ҳисобланади. Бунинг моҳияти меҳнат фаолиятини ташкил этиш вазифасига (кенг маънода олганда) меҳнат

субъектини (айрим ходим ёки меҳнат жамоаси) аниқлаш, уни зарур меҳнат предметлари ва воситалари билан таъминлаш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат (ишларини бажариш) жараёнларини ташкил этиш, меҳнатга ҳақ тўлаш каби масалаларни ўрганиш билан боғлиқдир.

Меҳнат фаолиятини ташкил этиш назарияси ва амалиётини ўрганиш масаласини юқорида қабул қилинган тарзда талқин қилиш ташкилот ва тизимнинг асосий категорияларини, шунингдек, улар билан боғланган меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, ташкилий тузилмаларнинг қурилиши каби муаммоларини қараб чиқишни талаб этади.

Ишлаб чиқариш муносабатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш масаласи энг асосий кўрсаткичлардан биридир. Ишлаб чиқариш муносабатларида ишчи кучи ва меҳнат қуроллари, меҳнат предметлари орасида ўзаро боғлиқлик юзага келади. Ўзаро боғлиқлик ва таъсир – меҳнат фаолияти қай ҳолатда ташкил этилганлиги натижасидир. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш, бир томондан, унинг **асосларини** (ҳуқуқий, маънавий-психологик, иқтисодий, ижтимоий) юзага келиши, иккинчи томондан, меҳнат фаолияти механизми шакллантирилишини тақазо этади.

1) **Ҳуқуқий асослар** – ишлаб чиқариш муносабатларидаги меҳнат фаолиятини ташкил этишга хизмат қиладиган ҳуқуқий мезонлар (фуқаролик, маъмурий, эгалик ҳуқуқлари, корхона ишлаб чиқариши билан боғлиқ ҳуқуқий ҳужжатлар).

2) **Маънавий - психологик асослар** – бу, меҳнат фаолиятини ташкил қилишда, ишлаб чиқариш муносабатларида томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар ва уларнинг шаклланиш жараёни билан юзага келади (бунда ёлланма ишловчилар ўртасидаги ўзаро муносабат, раҳбар ёки корхона эгаси билан ёлланма ишловчи ўртасидаги муносабат ёки жамоа ўртасидаги ўзаро муносабатлар).

3) **Иқтисодий асослар** эса, меҳнат фаолиятини ташкил қилишнинг асосини ташкил этади. Бунда меҳнат фаолиятини ташкил қилиш мезонлари (яъни, шахснинг моддий манфаатдорлиги, бу ерда меҳнат фаолиятидан қониқиш даражаси кўзда тутилади).

4) **Ижтимоий-психологик асослар**. Меҳнат фаолиятининг мазмуни ҳар бир бир жамоадаги ижтимоий-психологик муҳит, яъни жамоадаги ҳар бир ишловчининг руҳий кайфияти, ишловчилар орасидаги ўзаро муносабатлар (бевосита ва билвосита) орқали шаклланади.

Меҳнат фаолиятининг мазмуни ҳар кандай корхонада (мулкчилик шаклларида қатъи назар) ижтимоий-ташкилий масалалар қай даражада ҳал этилганлигига ҳам боғлиқдир. Меҳнат фаолиятининг ҳолати жамоада йўлга қўйилган ижтимоий-ташкилий муносабатлар билан белгиланади.

2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг меҳнат фаолиятидаги ўрни

Ташкил этиш назарияси ва амалиёти муаммоларини ишлаб чиқишнинг илмий йуналишлари орасида праксеология (юнонча, амалиёт ёки ҳаракат ва ўрганиш, маъноларини англатувчи сўзлардан) самарали амалий фаолият тамойиллари ва усуллари ҳақидаги фан муҳим ўрин эгаллайди.

"Ташкил этиш" тушунчаси уни татбиқ этиш объектига кўра, аниқланади. Одатда, меҳнатни, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни бир-биридан фарқлашни тақоза этилади. Бунда кўп ҳолларда меҳнатни ташкил этиш ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг бир қисми деб қаралади, ташкил этишнинг ўзи эса, бошқариш функцияси деб тушунилади. Бу тушунчаларни фарқлаш корхоналарда мутахассислар тайёрлаш соҳасида қарор топган амалиёт ва тегишли хизматларни ажратиш билан боғликдир. Амалиётда эса, меҳнатни ташкил этиш ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этиш билан биргаликда олиб борилган тақдирдагина меҳнат самарали бўлиши мумкин.

Самарали меҳнатни таъминлашнинг муҳим шартларидан бири, Президент Ислом Каримов таъкидлаганидек: "Барча ислоҳотларнинг иқтисодий, демократик, сиёсий ислоҳотларнинг асл мақсади инсонга муносиб турмуш ва фаолият шароитларини вужудга келтиришдан иборат".[1]

Асосий эътиборни одамларга қаратиш корхона манфаатларини камситиш деб тушунилмайди, чунки фақат одамларгина корхона муваффақиятини таъминлай оладилар. Бунинг учун улар барча нарсалар билан таъмин этилган бўлишлари лозим.

Шундай қилиб, «умумий категория» тушунчаси сифатидаги ташкил этишни меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишга ажратишга анъанавий ёндашув эскириб қолган бўлиб, бу тушунчиларнинг реал мазмуни ва моҳияти ҳақидаги ҳозирги тассаввурларга тўғри келмайди. Бу тушунчалар меҳнат фаолиятига (шу жумладан, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолиятига) маълум даражада тааллуқли бўлганлиги сабабли, бу ерда гап айнан меҳнат фаолиятини ташкил этиш ҳақида, аниқроғи, инсон ижодкорлигининг алоҳида тури бўлган ташкилотчилик фаолияти ҳақида, бу ижодкорлик натижаси, инсон фаолиятининг (шу жумладан, ташкилотчилик фаолиятларидаги) инновация, таъминот, ишлаб чиқариш, бошқариш, тижорат, хўжалик, иқтисодий, ижтимоий, ахборот тизимлари ва бошқа тизимлар ҳақида бориши мумкин.

3. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси

Меҳнат тақсимоти деганимизда, ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи

[1] Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш йулида, -Т.:Ўзбекистон,1995, 119-б.

турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишини тушунамиз.

Меҳнат тақсимотининг асосий устунликларидан бири шундаки, бунда ишчи ишнинг маълум бир турида чуқур ихтисос топади, шу ишнинг бажарилиш техникаси ва тартибини пухта эгаллаб олади, зарур кўникмаларни касб этади, иш усул ва услубларини янада такомиллаштиради. Бунда махсус асбоб ва ускуналар ишлатилади. Бундан ташқари меҳнат тақсимотида ходимларни иш жараёнига тайёрлаш ҳам осонроқ бўлади.

Ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимотининг учта тури мавжуд: умумий меҳнат тақсимоти, хусусий меҳнат тақсимоти, қисман (айрим) меҳнат тақсимоти.

Умумий меҳнат тақсимотига кишилар фаолиятининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳалари ўртасидаги меҳнат тақсимоти, бу соҳалар орасида эса, саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт, алоқа, савдо, халқ таълими, фан, давлат бошқаруви, маданият ва ҳоказолар ўртасидаги меҳнат тақсимоти киритилади. Ана шу соҳалар ўртасида ходимларнинг тақсимланиши умумий меҳнат тақсимоти ва жамиятнинг айрим мамлакат ва унинг минтақаси ижтимоий-иқтисодий ривожланиши жараёнидаги ўзгаришлар таснифи бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Хусусий меҳнат тақсимоти умумий меҳнат тақсимотининг соҳалар ва тармоқлар ичидаги тақсимотини назарда тутади. Масалан, саноат тармоқлари кичик соҳалар, бирлашмалар, айрим корхоналарга бўлинади; қишлоқ хўжалиги деҳқончилик ва чорвачиликка, улар ичида эса ихтисослаштирилган тармоқларга (ғалла, пахта, картошка етиштириш, боғдорчилик, гўшт, сут, жун етиштириш ва шу кабиларга) бўлинади. Саноатда бўлгани каби қишлоқ хўжалигида ҳам хусусий меҳнат тақсимотининг пировард босқичи ихтисослаштирилган айрим корхона ҳисобланилади. Бу хилдаги хусусий меҳнат тақсимоти ноишлаб чиқариш соҳасининг ҳар қандай тармоғида: халқ таълимида, тиббиётда, давлат бошқаруви ва ҳоказоларда мавжуддир.

Айрим меҳнат тақсимоти ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алоҳида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар, участкалар, бригадалар, звенолар, айрим ижро этувчи ходимлар бўйича, шунингдек, уларнинг касб-малака гуруҳлари ўртасида тақсимланишини назарда тутади. Меҳнат тақсимотининг бу тури анча мураккаб ва муҳим бўлиб, унда муайян меҳнат жараёнлари алоҳида меҳнат тақсимоти доирасида содир бўлади; иқтисодий натижалар ҳам ана шу даражада амалага оширилади: ижрочиларнинг ихтисослашуви ва улар касб маҳоратининг ортиши, ихтисослашган юқори унумли асбоб-ускуналарнинг татбиқ этилиши, меҳнат унумдорлигининг ортиши. Муболағасиз шуни айтиш мумкинки, барча даражалардаги меҳнат тақсимотисиз ҳозирги замон техникаси ва ижтимоий-иқтисодий тараққиёт бўлиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида меҳнат тақсимотининг ҳар хил шакллари қўлланилади.

Технологик меҳнат тақсимоти ишлаб чиқариш жараёнларининг қайта ишлаш (передел) фаза ва цикларига қараб бўлади. Бунда, энг муҳими, уларни бажаришнинг технология жиҳатидан бир хиллигидир. қайта ишлаш ва фазалар ичида айрим гуруҳ ишлар: чилангар (токарлик, слесарлик), қиздирилган ёки совуқ металлни икки бўлак қолип (штамп) орасига олиб уриб, буюм тайёрловчи ва ҳоказо бўлади. Гуруҳлар ичида эса ишлаб чиқариш жараёнлари содир қилинади.

Функционал меҳнат тақсимоти қўлланилганида бировлар асосий ишни бажаришда ихтисос топади, бошқалари ёрдамчи ишни бажаришда, учинчилари эса тайёрлаш, хизмат кўрсатиш ишини бажаришда ихтисос орттиради. Масалан, асосий ишлаб чиқаришда технологик жараён билан банд бўлган ишчилар, навбатчи таъмирлаш ишчилари, ишлаб чиқариш хоналарини йиғиштирувчи (фаррош)лар бўлади.

Малакали меҳнат тақсимоти ёки бажариладиган ишларнинг мураккаблигига қараб меҳнатни тақсимлаш мураккаб ишлар билан оддий ишларни бир-биридин ажратишдан иборат. Шу билан бирга маҳсулот тайёрлашдаги технологик мураккаблик деганимизда, тайёргарлик функцияларини ва меҳнат жараёнларини бажаришдаги, шунингдек, тайёрланган маҳсулот, кўрсатилган хизмат сифатини назорат қилишдаги мураккабликлар эътиборга олинади.

Операциялар бўйича меҳнат тақсимоти ишчилар меҳнатини энг тўла тақсимлашдир. Бунда ишлаб чиқаришнинг ҳар бир айрим жараёни ишлаб чиқариш операциясининг таркибий қисмларига бўлинади. Масалан, махсус соф болт тайёрлашнинг технологик жараёни темирчилик-металл тоблаш, челангар (токарлик) - йуниш, нақш солиш ва ўйиш, фрезерлик-болт бошидаги қирраларини фрезерлаш операцияларидан иборат.

Касбий меҳнат тақсимоти ишчиларнинг касбий ихтисосларига қараб амалга оширилади ва иш жойида у ёки бу касб (ихтисос) бўйича иш бажариш назарда тутилади. Ҳар бир тур ишнинг ҳажмига қараб ишчиларга бўлган талабни – цех, участка, ишлаб чиқариш, корхона, бирлашма ва ҳоказолар учун касблар бўйича талаб қилинадиган ишчилар сонини белгилаш мумкин.

Иқтисодий томон деганда, макро ва Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси даражасидаги корхоналарда меҳнат самарадорлигини ўстириш ҳамда маҳсулот сифатини яхшилаш назарда тутилади.

Физиологик томон деганда, шундай меҳнат тақсимоти кўзда тутиладики, унда ишдаги бир хиллик киши танасининг турли қисмларига оғирлик (нагрузка) бир текис бўлмаслиги, узоқ вақт (ойлар, йиллар) давомида ишда бир хил ҳаракат натижасида толиқиш юз бермайдиган бўлсин.

Ижтимоий томон деганда операцияларнинг шундай тузилмаси зарурлиги назарда тутиладики, унда иш қилувчининг жисмоний ва ақлий иши навбатлашсин ёки қўшиб олиб бориладиган бўлиб, меҳнат ёқимли бўлсин, унинг мазмундорлиги ошсин, ишнинг жисмоний қисми камайсин, жисмоний меҳнат билан ақлий меҳнат ўртасидаги тафовут камайиб борсин.

Бироқ меҳнат тақсимоти – бу, фақат меҳнат фаолиятининг бир томонидир, холос. У айрим ходимлар ва улар гуруҳларининг умумий меҳнат жараёнидаги айрим ишчилар меҳнатини бирлаштиришни талаб қилади. Барча даражадаги ўзаро боғланган меҳнат жараёнларида айрим ижрочиларнинг иш ўринларидан тортиб бутун-бутун корхоналар, кичик тармоқлар ва халқ хўжалигининг ўзаро боғланган тармоқларигача бирлаштиришни тақазо этади. Бу *бирлаштириш, меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши меҳнат кооперацияси деб аталади* ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан бири ҳисобланади.

Меҳнат кооперациясининг мақсадга мувофиқ ташкилий шаклларини танлаш – меҳнатни ташкил қилишнинг меҳнат тақсимотидан кейинги, иккинчи муҳим масаласидир.

Ижтимоий ва хусусий сектор корхоналарида техниканинг ривожланиш даражасига, ишлаб чиқариш жараёнлари, тизимининг ташкил этилиш характери ва усулларига қараб меҳнат кооперациясининг турли шаклларидан фойдаланилади.

Ихтисослаштирилган цехларнинг цехлараро кооперацияси. Бунда корхонадаги бир неча цех жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки турли бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали равишда ва биргаликда иштирок этиши тушунилади.

Асосий цехлар билан уларни материаллар, идиш ва ҳоказолар билан таъмин этиб турувчи кўмакчи цехлар ўртасидаги меҳнат кооперацияси ҳам худди шундай бўлади.

Ҳар бир корхонада асосий ишлаб чиқаришни тайёрлаш, ишлаб бериш ва чиқариш цехлари ўртасида меҳнат кооперацияси мавжуд бўлади. Бундай цехлараро меҳнат кооперацияси шунга асосланадики, тайёрлов цехларининг жамоалари ишлаб бериш цехларини зарур яримфабрикатлар билан таъминлаб турадилар, яримфабрикатлар бу цехларда ишланиб, чиқариш цехига ўтказилади, чиқариш цехида эса бу корхона маҳсулоти тамомила ишланиб бўлади. Мазкур цехлар ўртасида маҳкам меҳнат кооперацияси, бундаги жамоаларнинг меҳнат фаолиятида тўла уйғунлик бўлган тақдирдагина истаган бир корхонада режали равишда узлуксиз тайер маҳсулот ишлаб чиқариш таъмин этилади.

Ихтисослаштирилган участкаларнинг цех ичидаги меҳнат кооперацияси. Бу цех ичидаги бир неча участка жамоаларининг бир хил

ишлаб чиқариш жараёнида ёки ҳар хил бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали ва биргалашиб иштирок қилишидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоатчилик (жамоачиллик) шаклини ва тизимини ишчилар идрок қилишлари қуйидаги омилларга; жамоадаги ижтимоий вазиятга, билим даражасига, ходимларнинг ёши, малакаси, ишлаб чиқариш стажига, айрим операцияларни нормалаш ҳолатига, иш ҳақи тизимининг тузилиш ва қўлланиш усули ва ҳоказоларга боғлиқ.

Социологлар томонидан ўтказилган илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил этишнинг бригада шакли жорий бўлган участкаларда ишлаб чиқариш фаолиятидан қаноат ҳосил қилган ишчилар салмоғи индивидуал меҳнат шакли ҳукм сурган участкалардагидан кўра анча юқори бўлиб, текширилган соннинг қарийб 82 фоизини ташкил этади. Меҳнат индивидуал тартибда ташкил этилган участкаларда меҳнат фаолиятидан қаноат ҳосил қилган ишчилар 54-60 фоизни ташкил қилади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперация корхоналарнинг ихтисослашуви ва кооперациясини объектив зарур қилиб қўйди. Ходимлар ва бўлимлар жамоаларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда уларнинг мақсадга мувофиқ ихтисослашувисиз, ваколат доирасини қатъий чегаралаб, биргаликда иш бажарувчи барча қатнашчиларнинг аниқ ўзаро ёрдам кўрсатишини ташкил этмасдан туриб, меҳнат самарали бўлишини таъминлаш мумкин эмас.

Меҳнат тақсимоти ва кооперация ўзаро боғланган ҳамда бир-бирини тақазо этади. У шу нарсада ифодаланадики, меҳнат вазифаларини чегаралаб, муайян ходимларга (ходимлар гуруҳига) бириктириб қўйиш уларнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш предметини олдиндан белгилаб беради. Шунинг учун ҳам «меҳнат тақсимоти» тушунчаси кенг маънода ундан ажратиб бўлмайдиган «кооперация» тушунчасини ҳам таърифлайди. Шу билан бирга одамларнинг биргаликдаги фаолият жараёнидаги ўзаро ёрдам кўрсатиш шакллари, ўз навбатида, якка тартибдаги ва жамоа тарзидаги меҳнат тақсимотининг тегишли чегараларини белгилаб беради.

Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси жараёнларининг ўзгарувчанлиги техника, технология ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришларга, шунингдек, ишлаб чиқариш миқёсларига боғлиқ. Донали ва кичик серияли ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимотининг йириклашган шакллари – ашёли ва деталли шакллар устун, тайёр буюм ёки деталь тўла-тўкис битта иш жойида битта ёки бир нечта кенг ихтисосли ижрочилар томонидан тайёрланади. Бунда универсал ускуналар ишлатилади, ишчилар эса юқори малакали ва етарли даражада кенг ихтисосли бўлиши керак.

Бироқ меҳнат тақсимоти аниқ ифодаланган *чегараларга* эга. Аввало *технология чегаралари*: масалан, токарлик станогида детални чархлашдаги битта айланиш, буюмни монтаж қилишда битта йиғув жуфти ва шу кабилар бунга мисол бўлиши мумкин. Ҳар қандай операция бир неча меҳнат амалларидан, умумий мақсадли вазифа билан боғлиқ бўлган

ҳаракатлардан ташкил топади.

Кўп ҳолларда технологик чегараларга яқинлашиш имконини бермайдиган меҳнат тақсимоти ҳам муҳим аҳамиятга эга. *Иқтисодий чегара* ишлаб чиқариш циклининг умумий давом этиши ва меҳнат сарфи даражаси билан белгиланади. Асосий ишлаб чиқаришдаги чуқур меҳнат тақсимотида иккита мураккаблик мавжуд: биринчиси – тор ихтисослашган битта иш ўрнидан бошқасига буюмларни ташишга ва операцияларараро техник назоратга қўшимча вақт сарф этилади; иккинчиси - кўпгина операциялар вақт жиҳатидан белгиланган чегарадан чиқиб кетиши мумкин, бу эса аввалги операциялар билан боғлиқ меҳнат буюмларини кутиш туфайли бирмунча вақтнинг бекор сарф бўлишига олиб келади. Натижада асосий ва ёрдамчи операцияларнинг умумий меҳнат сарфи даражаси ортиб кетиши, ишлаб чиқариш циклининг вақти эса қисқармасдан, кўпайиб ҳам кетиши мумкин. Оммавий ишлаб чиқаришда конвейерларнинг татбиқ этилиши бу хилдаги салбий ҳодисалар камайишига олиб келиши, бироқ бу жараён яна бошқа бир психофизиологик чегарани келтириб чиқариши мумкин.

4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш

Меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ижрочилар самарали, юқори унум билан ишлашининг зарур шарти иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишдир. Иш ўрни ҳар қандай ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнининг биринчи бўғини бўлиб, айнан унда ишлаб чиқариш жараёни учта элементининг ҳаммаси: меҳнат ашёлари, меҳнат воситалари ва ишчи кучи, яъни ижрочи ходимнинг жонли меҳнати яхлитлашади, янги истеъмол қийматлари, меҳнат маҳсулотлари яратилади. Шунинг учун ҳам иш ўринларини ташкил этишга катта эътибор берилади.

Иш ўрни – ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, асбоблар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади. Иш ўрни ичида иш зонаси ажратилади, бу уч ўлчовли макон бўлиб, унинг доирасида ходимнинг барча асосий меҳнат ҳаракатлари амалга оширилади. Бу зона иш ўрнининг энг фаол қисми ҳисобланади ва уни ташкил этишга алоҳида талаблар қўйилади: инсоннинг антропометрик ва биомеханик параметрларига мос келиши, физиологик жиҳатдан оқилона иш вазиятини, тана аъзоларининг меҳнат ашёларига, асбоблар ёки машиналар ва механизмларни бошқариш органларига етиши, шунингдек, меҳнат ҳаракатларининг хавфсизлигини ва меҳнат шароитларининг зарарсизлигини кафолатлаши керак. Иш ўрни ва иш зонасини ташкил

этишга қўйиладиган талаблар «Иқтисодиёт» фанининг махсус тармоғи – «Эргономика» томонидан ишлаб чиқилади. Бу фаннинг вазифаси – инсоннинг меҳнат жараёнларидаги функционал имкониятларини ўрганиш ва энг мақбул меҳнат шароитларини яратиш юзасидан тавсияномалар ишлаб чиқишдир. Бу шароитлар асбоб-ускуналар, меҳнат шароитлари ва технологиянинг тузилиши инсон организмининг психофизиологик хусусиятларига мос келишини таъминлайди.

Бутун иш ўринлари бир қатор белгиларига кўра таснифлаштирилади. Механизация даражаси бўйича улар 5 гуруҳга бўлинади: қўл, машина-қўл, механизациялашаган; автоматлаштирилган ва аппаратурали иш ўринлари.

Ихтисослашув белгиси бўйича барча иш ўринлари ихтисослашган ва универсал иш ўринларига бўлинади. Мазкур вазифаларни бажариш учун жиҳозланган ихтисослашган иш ўринларида бир хил ёки операциянинг мазмуни ва ишлар тури бўйича бир-бирига яқин вазифалар бажарилиши мумкин (қолипловчи, термист, бурғуловчи, ҳисоблаш машинаси оператори ва ҳоказоларнинг иш ўринлари). Универсал иш ўринларида хилма-хил ишлар бажарилади. Бундай иш ўринлари, одатда, асбоб-ускуналар кичик сериали ва бир хил ишлаб чиқариш шароитида бир иш туридан тезда бошқасига ўтиб ишлаш имконини берадиган бир қатор станоклар ва механизмлар бўлади (масалан, таъмирлаш - техника устахоналари, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ва шу каби шароитларда).

Меҳнат тақсимоти белгиси бўйича иш ўринлари икки турга – якка тартибдаги иш ўринлари ва жамоа иш ўринларига ажратилади. Якка тартибдаги иш ўрнида ҳар доим битта ижрочи ходим банд бўлади. Жамоа иш ўринларида меҳнат жараёнлари бир гуруҳ ходимлар томонидан амалга оширилади (масалан, меҳнатни бригада тарзида ташкил этганда, йирик машина агрегатларига ва аппаратура тизимларига ва шу кабиларга хизмат кўрсатганда). Бу ўринда кадрларни танлаш ижрочилар ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш ва ҳар бир ходимнинг жамоа меҳнатига қўшган меҳнат ҳиссасига холисона баҳо бериш муҳим аҳамиятга эга.

Иш ўрнини таъминлаш деганда унда жамланган меҳнат воситалари: асосий технлогик ва ёрдамчи асбоб-ускуналар технологик ва ташкилий жиҳозлар билан алоқа ва сигнал бериш воситалари, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси мажмуаси тушунилади.

Иш ўрнини режалаштириш деганда ишлаб чиқаришнинг ўзаро бир-бири билан функционал жиҳатдан боғланган барча воситалари, меҳнат буюмлари ва ходимнинг ўзи уч ўлчовли маконда мақсадга мувофиқ жойлашуви тушунилади. Бунда меҳнат воситалари ва буюмларнинг жойлашуви иккита асосий талабга жавоб бериши лозим: бир томондан, иш жойида ҳамма нарсанинг бир ерда тўпланиб қолишига, иккинчи томондан, ортиқча ҳаракатларга, меҳнат буюмлари, жиҳозлар ва тайёр маҳсулотлар орасида у ёқдан бу ёққа юришларга барҳам берилиши керак. Меҳнат воситалари ва буюмларини жойлаштириш қоидаларининг

бузилиши, одатда, иш вақтининг унумсиз сарф этилишига ва ходим куч-ғайратининг бекор кетишига, у эртароқ чарчаб қолиши ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади. Иш ўрнини оқилона режалаштиришни таъминлаш учун қуйидаги тамойилларга риоя қилиниши зарур:

- иш макони энг кичик, лекин иш ҳолатларида антропометрик кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда барча меҳнат ҳаракатларининг эркин амалга оширилиши учун етарли бўлиши лозим;
- асбоб-ускуналарнинг жойлаштирилиши асосий иш зонасида амалга оширилиши, улар бошқариш органлари бўлса, ходимнинг қўли етадиган доирада бўлиши керак;
- ходим учун қулай иш ҳолатининг яратилиши, у ортиқча ҳаракатлардан – айланиш, бурилиш, эгилиш ва чарчашни келтириб чиқарадиган ортиқча куч-ғайрат сарфлашдан холи бўлиши лозим;
- барча ҳолларда иш ҳолати гавданинг, бош ва қўл-оёқларнинг қулай ҳаракат қилишини таъминлаши лозим;
- иш зонасининг яхши кўзга ташланишини, меҳнат қуроллари, асбоб, механизм ва приборларнинг яхши бошқарилишини таъмин этмоғи даркор;
- ҳар бир иш ўрнининг технологик жиҳатдан ўзаро боғлиқлигини, меҳнат буюмлар орасидаги масофани ва уларнинг жойлаштирилишини, меҳнат воситалар ва ходимлар меҳнат ҳаракати мазмунини ўрганиш лозим;
- иш бажариладиган юзанинг баландлиги ва ходимнинг ўтириш баландлиги ёки оёқлар остидаги тагликлар баландлиги (тик туриб ишлаганда) муҳим аҳамиятга эга. Бу баландликлар тартибга солиб турилиши керак, бу эса бўйи турлича бўлган ишчиларнинг ишлаши учун қулайлик туғдиради;
- иш ўрнини, иш ҳолатини ва ишлаб чиқариш мебелини шундай режалаштириш керакки, ходимнинг кўзи билан меҳнат буюми ўртасидаги физиологик жиҳатдан мақбул бўлган масофа алоҳида аниқ бажариладиган ишларда - 25 см, аниқ ишларда - 25-35 см; кўриш идрокига унчалик юқори талаблар қўйилмайдиган ишлар гуруҳида 35-50 см, иш бажаришда кўриш фокуси иккинчи даражали аҳамиятга эга бўлган ишлар соҳасида 50 см.дан ортиқ бўлиши муҳимдир.

Иш ўринларига хизмат кўрсатиш ишлаб чиқариш шароитларида меҳнатни ташкил этишнинг жуда муҳим элементи ҳисобланади. У иш ўринларини меҳнат воситалари, буюмлари билан таъминлаш ва ишлаб чиқариш хусусиятига эга бўлган турли хизматлар кўрсатиш бўйича бутун бир тадбирлар тизимини қамраб олади.

Хизмат кўрсатиш тизими – бу, асосий ишчиларнинг иш ўринларини узоқ вақт мобайнида – бир сменадан тортиб то бир ҳафтагача, ҳатто, бир йилгача юқори унумли, бир маромда ишлаш учун зарур бўлган барча

керакли нарсалар билан таъминлайдиган ёрдамчи ишларни бажариш соҳасидаги бутун бир тадбирлар мажмуидир. Ривожланган йирик ва яхши ташкил этилган ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишнинг қуйидаги ўнта функцияси мавжуд:

1. **Ишлаб чиқариш - тайёрлаш функцияси.** Унга ишларни иш ўринлари бўйича тақсимлаш, хом ашё ва материалларни бутлаш, техник ва иқтисодий ҳужжатлар (чизмалар, схемалар, наряд-топшириқлар ва шу кабилар) билан таъминлаш, шунингдек, турли ёрдамчи материаллар ишлаб чиқариш киради. Асосий ишлаб чиқаришнинг муваффақияти ҳам кўп жиҳатдан яхши тайёрлашга боғлиқ.

2. **Асбоблар функцияси.** Унинг вазифаси – асосий ишлаб чиқаришни асбоб ва мосламалар билан таъминлашдир.

3. **Созлаш функцияси.** Ишлатиладиган асбоб-ускуналар қанчалик мураккаб бўлса, созлаш функциясининг роли шунчалик кўпроқ сезилади. Дастлабки созлаш, янги ёки тузатилган жиҳозни ўрнатиш, мослаш, тўғрилаш, ишлашини назорат қилишдан иборат. қайта созлаш - янги технологияга ва янги маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтишда жиҳозларни алмаштириш ва тартибга солишдан иборат; қисман созлаш – асбоб-ускуналар ишида пайдо бўлган камчиликларни, мосламалар ва жиҳозлардаги айрим носозликларни тугатишни билдиради.

4. **Энергетик функция** – цехлар, участкалар ва иш ўринларини энергия билан таъминлаш борасида энергетика қурилмалари ва мосламалалари билан таъминлашда хизмат кўрсатишдир.

5. **Таъмирлаш функцияси** – асбоб-ускуналарни жорий таъмирдан чиқариш ва профилактик хизмат кўрсатишдан, шунингдек, тайёр ҳолда олинмайдиган эҳтиёт қисмларни тайёрлаш ёки тиклашдан иборат.

6. **Назорат функцияси** – маҳсулот ёки ишлар сифатини мунтазам равишда назорат қилиб боришни, шунингдек, четдан олинадиган хом ашё, материаллар ва чала маҳсулотлар ёки бутловчи буюмларни қабул қилиш, синаб кўриш ва таҳлил этишни таъминлайди. Унинг муҳим вазифаси ҳисобга олиш, таҳлил этиш, маҳсулот яроқсизлигининг олдини олишдир.

7. **Транспорт функцияси.** Унинг асосий вазифаси - хом ашё, материал, чала маҳсулотлар ва бутловчи буюмларни иш ўринларига етказиб бериш, меҳнат буюмларини иш ўринлари, участкалар ва цехлар ўртасида ташиш, тайёр маҳсулотни омбор ёки истеъмолчиларга етказиш, шунингдек, ишлаб чиқариш чиқиндиларини ташишдир. Бундан ташқари, транспорт функциясига ортиш-тушириш ишлари ва омборлардаги ишлар ҳам киради.

8. **Таъмирлаш-қурилиш функцияси.** Унинг вазифасига бинолар, иншоотларни ишчи ҳолатида сақлаш, уларни жорий ва баъзи ҳоларда эса ўртача таъмирлашни амалга ошириш, авариялар ва табиий офатлар оқибатларини тугатиш, майда ёрдамчи иншоотларни қуриш, йўллар ва кириш йўлакларини таъмирлашдир.

9. **Хўжалик-маиший функция –** ишлаб чиқариш ва маиший биноларда тозалик ва тартибни сақлашга хизмат қилади, ишловчиларни ичимлик сув, махсус овқат (сут, колорияли нонушта, шарбатлар) билан, шунингдек, ишлаб чиқаришдаги маиший хизматнинг барча турлари билан таъминлайди.

10. **Омбор функцияси.** Агар корхонада юклар оқими катта, мураккаб ва кенг тармоқли омбор хўжалиги мавжуд бўлса, транспорт функциясидан ажралиб чиқади.

5. Меҳнатни ташкил этишда уни нормалашнинг аҳамияти

Меҳнатни ташкил этишда уни нормалаш катта роль ўйнайди. Меҳнатни нормаларсиз, яъни (миқдори ва сифатини) бирор ҳажмдаги иш ёки операцияларни бажариш учун зарур бўлган меҳнатни белгиламай туриб, уни ташкил этиб бўлмайди.

Меҳнатни нормалаш энг самарали меҳнат усули ва усулларини танлашда, меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг энг яхши шаклларини, иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишнинг рационал тизимини белгилашда қўлланилади. Меҳнатни нормалаш – бу, ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги иқтисодий фаолиятнинг муҳим тури бўлиб, унинг ёрдамида зарур меҳнат харажатлари белгиланади, натижалари аниқланади, турли тоифадаги ходимлар меҳнатининг кооперацияси амалга оширилади, улар иш ўринларига қўйилади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, меҳнат нормалари турли кўринишларда намоён бўлади. Меҳнат нормаларининг барча турлари орасида асосийси − вақт нормаси бўлиб, унинг воситасида меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжлари учун бошқа (ҳосила) нормалар: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси (иш даври давомийлигини вақт нормасига бўлиш билан аниқланади); хизмат кўрсатиш нормаси (хизмат кўрсатиладиган ишчилар сони билан ифодаланади); хизмат кўрсатиш сони нормаси (бирон бир станок, агрегат ёки поток линиясига хизмат кўрсатиш учун зарур бўлган ишчилар сони билан ифодаланади); бошқарувчанлик нормаси (ишлаб чиқаришнинг муайян раҳбарига бўйсинувчи ходимлар сони билан ифодаланади) белгиланади.

Меҳнат нормалари ходимларнинг иш билан банд бўлиш даражасини белгилайди, иш вақтидан самарали фойдаланиш даражасига, меҳнат интизоми ҳолатига таъсир кўрсатади, ишнинг рационал суръати ва мароми (ритми)ни белгилашга ёрдам беради. Меҳнат нормалари ходимлар сонини, уларнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи миқдорини белгилашга асос бўлади.

Юқорида таъкидланганларнинг ҳаммаси меҳнатни ташкил этишнинг барча йўналишлари бўйича кўриладиган тадбирларни ишлаб чиқиш ва жорий қилишда меҳнатни нормалашнинг етакчи роли борлигини

кўрсатади. Бу ишни фақат нормаларни ишлаб чиқиш усулларини яхшилашдан, уларнинг асослилик даражасини оширишдан, нормалаштириладиган иш соҳаларини кенгайтиришдангина иборат қилиб қўйиш нотўғри. Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш саноат корхоналари ходимларининг меҳнатини ташкил этишни яхшилаш воситаси бўлмоғи лозим.

Меҳнат нормалари меҳнатни ташкил этишнинг муҳим йўналишларидан бири бўлиб, уни такомиллаштиришнинг икки муҳим вазифасини белгилаб берди. Бу вазифанинг **биринчиси –** нормалашни татбиқ қилиш соҳасини барча чоралар билан кенгайтириб, унга барча ишчи, муҳандис-техник ходимлар ва хизматчилар меҳнатини киритиш керак. Бу вазифанинг **иккинчиси** эса, нормалашнинг илмий ва амалий даражасини юксалтиришни кўзда тутадики, нормалар меҳнатни ташкил этишни кенг жорий қилиш ишига катта ёрдам кўрсатсин.

Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш, унинг илмий-амалий даражасини юксалтириш ва татбиқ қилиш соҳасини кенгайтириш ғоят катта аҳамиятга эга, чунки ҳали айрим корхоналарда тажриба-статистик нормалар салмоғи катта бўлиб, улар чуқур таҳлил асосида ишлаб чиқилган эмас. Ҳолбуки, ишловчилар сони ва тизимини тўғри белгилаш, уларни тўғри жой-жойига қўйиш, моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг энг мувофиқ шаклларини танлаш илмий жиҳатдан асосланган нормалашга боғлиқдир.

Меҳнат сарфининг ҳар жиҳатдан асосланган нормаларидан фойдаланиш корхонада ишчи кучларини тўғри жой-жойига қўйиш билан боғлиқ бир қанча масалаларни ҳал этишда катта аҳамият касб этади. Бундай масалалар жумласига, масалан, қуйидагилар киради:

- **иш ҳажмини эътиборга олиб ходимларни индивидуал тартибда иш жойларига қўйиш ва иш участкаларини белгилаш**. Бунда ҳар бир ишчи бутун иш кунида иш билан таъмин этилади;
- **касблар ўриндошлиги масаласи**. Буни ҳал этиш учун дастлаб ўриндошлик билан қилинадиган ишлар меҳнат сарфининг асосли нормаларидан фойдаланиш, иш кунининг ҳар хил пайтларида ходимларнинг асосий иш билан банд бўлиш даражасини ўрганиш асосида белгилаб чиқиш талаб этилади;
- **кўп станокда ишлаш масаласи**. Буни ҳал этиш учун меҳнат операцияларини бажаришда қўл ва машина билан қилинадиган ишларга сарф бўладиган вақт нисбатларини ҳам, иш куни давомида ишчининг иш билан банд бўлиш, ускуналарнинг эса ишлаб туриш даражасини ҳам хронометрик ва иш кунини бошдан-оёқ тинмай кузатиб бориш йўли билан синчиклаб ўрганиш талаб қилинади;
- **ишлаб чиқариш бригадаларини тузиш масаласи**. Бунинг учун дастлаб бригадага юкланадиган ишнинг миқдор ва сифат тизими ўрганилади, касб ва малака жиҳатидан қанча ишчи талаб қилиниши

белгиланади, сўнгра бригада аъзоларига ишнинг тўғри тақсим қилинганлиги, иш куни давомида ускуналардан тўла ва тўғри фойдаланиши текширилади.

Бу масалаларнинг ҳаммаси меҳнат сарфининг асосли нормалари ҳамда иш кунини бошдан-оёқ кузатиб бориш ва хронометраж усули ёрдамида муваффақиятли ҳал этилиши мумкин.

Юқорида таъкидланганлардан келиб чиқиб, меҳнатни нормалаш меҳнатни ташкил этишга жиддий таъсир кўрсатади, деган хулоса чиқариш мумкин.

Таянч иборалар

Меҳнат фаолияти; меҳнат фаолиятини ташкил этиш асослари; ҳуқуқий асослар; маънавий психологик асослар; иқтисодий асослар; ижтимоий-психологик асослари; меҳнатни ташкил этиш; ташкил этиш назарияси; меҳнат тақсимоти; унинг турлари: умумий; хусусий; қисман; технологик; функционал; малакали; операциялар бўйича; касбий; меҳнат кооперацияси; унинг турлари; ихтисослаштирилган цехлар; цехлараро кооперация; цех ичидаги кооперация; иш ўринлари; ташкил этиш; режалаштириш; хизмат кўрсатиш; иш ўринларининг турлари: ихтисослашган; универсал; хизмат кўрсатишнинг функциялари: ишлаб чиқариш-тайёрлаш; асбоб ускуналар; созлаш; энергетик; таъмирлаш; назорат; транспорт; таъмирлаш-қурилиш; хўжалик-маиший; омбор функцияси; меҳнатни нормалаш; меҳнат нормалари; нормалашни такомиллаштириш.

Меҳнатни ташкил этишнинг зарурлиги объектив равишда мавжуд бўлган ва доимий равишда ривожланиб борувчи категориялар: меҳнат тақсимоти ва кооперацияси қисқача хулосалар

Меҳнат тақсимотининг чегаралари муҳим аҳамиятга эга бўлиб, уларнинг бузилиши, одатда, меҳнат унумдорлигининг, маҳсулот таннархи ва шу кабиларнинг ўзгаришига олиб келади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ходим самарали ишлашининг зарур шарти иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрастишдан иборат. Шуни ҳисобга олиш зарурки, кишиларнинг ҳеч қандай биргаликдаги меҳнатини уларнинг қўйилган мақсадга эришиш йўлидаги меҳнат амаллари ва саъй-ҳаракатларини бирлаштирмасдан туриб амалга ошириш мумкин эмас.

Меҳнатни нормаллаштириш меҳнатни ташкил этиш жараёнига бевосита таъсир кўрсатади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат фаолияти нима?
2. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг асослари нималардан ибоарт?
3. Жамиятда меҳнат тақсимотининг қандай турлари мавжуд?
4. Корхонадаги меҳнат тақсимотининг асосий кўринишларини санаб ўтинг ва қисқача тавсифлаб беринг.
5. Корхонада меҳнат кооперациясини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини баён қилинг.
6. Меҳнат тақсимотининг оптимал чегаралари қандай ва нима сабабдан уларни аниқлаш зарур?
7. Иш ўрнини ташкил этишга қандай талаблар қўйилади?
8. Иш ўрнини режалаштириш деганда нимани тушунасиз?
9. Ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишнинг қандай функциялари мавжуд?
10. Меҳнатни ташкил этишда уни нормалашнинг аҳамиятини тушунтириб беринг.

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
2. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (Дарслик). -Т.: Ўқитувчи, 2001.
3. Абдураҳмонов К.Х., Шарифуллина Т.А. “Экономика и социология труда” Учебное пособие.-М.: 2002.
4. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда М:. 2005.
5. Варанский Г.Б Экономика и социология труда Вўборг : ИНЖЭКОН Press, 2001.
6. Маҳмудов И.Х. Корхона иқтисодиёти. (ўқув қўлланма). – Т.: 2004.
7. Назаров А.Ш “Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш”(дарслик) – Т.: 2004.
8. Сергеев И.В. Экономика предприятия. Учеб.пос. -М.: ФиС, 2004.
9. Тучков А.И.Экономика трудаМосква : ЭКМОС , 2001.
10. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.Экономика труда Москва : Юристъ , 2002.

Интернет сайтлари:

1. arw.dcn-asu.ru Экономика и социология труда
2. www.kutp.gubkin.ru Экономика и социология труда
3. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда
4. www.diploms.com/econ Экономика и социология труда
5. www.vzfei.ru Экономика и социология труда

3-МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ 2 соат

1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида
2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши
3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш
4. Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари

1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш иккита зарур таркибий қисмдан: бир томондан, моддий ресурслар (хом ашё, асбоб-ускуналар ва ҳоказо)дан ва иккинчи томондан, инсон ресурсларидан, яъни касб малакалари ва билимларига эга бўлган ходимлардан иборат. 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.

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

Меҳнат ресурслари мамлакат аҳолисининг ўз психофизиологик **ва** ақлий сифатлари билан моддий неъматлар ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган қисмидан иборатдир.

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 бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва потенциал ходимлардир.

Маънавий ривожланиш даражаси деганда умумтаълим ва касбий билимлар ҳамда кўникмалар, шахсий ҳусусиятлар тушунилади. Бу

хусусиятлар инсоннинг танлаган фаолият соҳасида муваффақиятли ишлаши учун зарур шарт ҳисобланади.

Инсоннинг ҳар иккала сифати бўлган жисмоний ва маънавий ривожи тасвирларининг аҳамияти иқтисодиётнинг ривожланиб боришига қараб доимий ҳолда ўзгариб боради. Бу ҳол, ўз навбатда, меҳнат соҳасидаги мавжуд жаҳон тамойилини тўлиқ акс эттиради, иқтисодиётда ва умуман, жамиятда тез ва чуқур ўзгаришлар бўлиб турган даврларда кишиларнинг жисмоний ва маънавий фазилатлари роли айниқса ортади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш эса аксинча, инсоннинг ташаббускор ва фаол бўлишини назарда тутади. Унинг қандай яшаши ўзининг янги иқтисодий тизимга сингиб, у билан ҳамоҳанг бўлиб кетиш маҳоратига боғлиқ. Инсоннинг жисмоний имкониятлари ва маълумотлилик даражаси, маънавияти қанчалик юқори бўлса, бу нарса шунчалик муваффақиятлироқ кечади.

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 59 ёшга, аёллар 54 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.

Бу нарса **кўп** ҳолларда ноқулай оғир меҳнат шароитлари билан боғлиқдир. **Шунингдек, бу нарса зарур** бўладиган “меҳнат шакли”ни **сақлаш имкони йиллар** ўтиши билан йўқолиб борадиган касблар билан **шуғулланиш учун** (масалан балет) ҳам тааллуқлидир.

Кузатишлар шуни кўрсатадики, реал ҳаётда кўпгина "имтиёзли пенсионерлар" аввалги касбларида ёки бошқа ишларда ўз ишларини давом эттирмоқдалар, шунинг учун ҳам улар меҳнат ресурслари таркибида қоладилар. Ишламаётган пенсионерлар эса меҳнат ресурсларининг таркибидан чиқарилади.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини сира ишламаган ёки соғлиғи ёмон бўлганлиги учун ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб туради. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ 1 ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин бўлган, давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача бўлган фуқоралар меҳнат ресурсларига киради (l ва II

гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустаснодир). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.

"Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнат қилишга қобилиятли аҳоли" тушунчасини таърифлаб олгандан кейин меҳнат ресурсларига кирадиган фуқароларнинг бошқа категорияларига – ишлайдиган ўсмирлар ва ишлайдиган пенсионерларга ўтиш мумкин.

Фуқароларнинг ана шу қисми мамлакат хўжалигидаги меҳнат билан бандлигининг ҳуқуқий асоси ҳамиша қонун билан белгиланади. Хусусан, ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунида меҳнат ҳуқуқини руёбга чиқариш аҳолининг меҳнат билан бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатининг энг муҳим тамойилларидан бири сифатида тилга олинган.

Ривожланган мамлакатларда аллақачон "иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли" тушунчаси қарор топган. Ҳалқаро стандартларга мувофиқ уларга меҳнат билан банд аҳоли ва иш қидираётган ишсизлар киради. Шунингдек, "фуқоролик жиҳатидан иқтисодий фаол аҳоли" тушунчаси ҳам тарқалган бўлиб, унга ҳарбий хизматчилар киритилмайди.

Шундай қилиб, "меҳнат ресурслари" ўз мазмунига кўра, "иқтисодий фаол аҳоли" тушунчасидан кенгроқдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек, ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра, мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади.

Мавжуд адабиётларда "иш кучи" тушунчаси кўп ишлатилсада, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша "меҳнат ресурслари"нинг ўзи тушунилади. Кўпинча бу тушунча тор маънода ходимларнинг умумий сонини англатади.

Бунга сабаб шу бўлганки, кўпгина муаллифлар меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо берар эканлар, "иш кучига бўлган талаб", "иш кучини таклиф қилиш" деган тушунчалардан ҳам фойдаланадилар.

2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши

"Меҳнат ресурсларининг шаклланиши" тушунчаси анча вақтлардан буён иқтисодий адабиётларда ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос тор касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. Бу тушунчанинг нимадан иборат эканлиги ҳақида умумий тарзда қабул қилинган, мунозара талаб қилмайдиган тасаввур йўқ. Биз эса "меҳнат ресурсларини шакллантириш" деганда меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгиланиб туриши тушунилади, деб ҳисоблаймиз.

Меҳнат ресурслари қандай шаклланишини аниқлаш учун биз биринчидан, меҳнат ресурсларини учта йирик ёш гуруҳлари бўйича – меҳнатга лаёқатли кишилар, меҳнатга лаёқатли кишилардан ёшроқ ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ кишиларни, иккинчидан, ҳар бир гуруҳ аҳоли сонига, унинг ўзгаришига таъсир қилувчи омилларни, учинчидан, меҳнат ресурслари ва аҳолининг табиий ва механик ўзгаришдаги умумий ва ўзига хос томонларни кўриб чиқишимиз лозим.

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва амалда "ноль" вазифасини бажарувчи шахслар, мехнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли. Меҳнат ресурслари таркибига I ва II гуруҳдаги ишламайдиган ногиронлар кирмаслигини эсда тутган ҳолда, дастлаб биз меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги аҳолини, сўнгра унинг меҳнат қилишга қобилиятли қисмини қараб чиқамиз.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги фуқоролар бутун аҳолининг бир қисми бўлиб, уларнинг сони демографик омил таъсирида ўзгариб туради. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшлардаги ўлим даражасига боғлиқ. Бу шунингдек, меҳнат қилиш ёшига етган ёшлар билан пенсия ёшига етган фуқоролар сони ўртасидаги нисбатга ҳам боғлиқ. Ўлим қанчалик кам бўлса ва меҳнат қилиш ёшига етган фуқоролар бу ёшдан чиққан кишилар ўртасидаги фарқ қанчалик юқори бўлса, меҳнат қилиш қобилиятига етган кишилар сони шунчалик кўп бўлади ёки аксинча.

Иқтисодиётда ҳамиша пенсия ёшидаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладики, улар инсондан юқори умумтаълим тайёргарлигини ва муайян амалий тажрибани талаб қилади. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб қелмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60-64 ёш, аёлларда 55-59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Ўзбекистондаги ўтган асрнинг 80-йиллари охири-90-йиллари бошидаги иқтисодий ўзгаришлар ўсмирларга қандай таъсир қилган бўлса, пенсионерларга ҳам юқоридаги сабабларга кўра, тахминан шундай таъсир қилди. Пенсионерларнинг меҳнат бозори бирмунча кўпайди. Келгусида узоқ муддатли тамойилларнинг таъсир қилиши тобора кўпроқ намоён бўлади, улар вазиятни изга солиб, пенсионерларнинг меҳнат ресурсларини тўлдиришга қўшадиган ҳиссаларини оширади.

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 ресурслари бутуннинг қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси пировард натижада аҳоли сони динамикасини акс эттиради.

Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

Туғилишдаги фарқлар дарҳол аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қилади, бутун аҳоли сонига дахлдор бўлмайди.

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 боғликдир.

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнаткаш қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларнинг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит яратади.

Шундай қилиб, биз меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ва асослаб беришнинг ўзига хос усулологик воситаси бўлиб майдонга чиқади.

3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш

«Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари бир-бири билан ўзаро боғлиқдир.

Биз бу ерда фойдаланиш деганда иқтисодиётнинг ресурсларидан бири бўлган меҳнат ресурсларини таърифловчи **икки йўналишни** тушунамиз. Бу, **биринчидан,** меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва

иккинчидан, уларнинг меҳнатидан ҳалқ хўжалигида фойдаланиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушинилади. Ўз навбатида, ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек, ҳеч ерда ишламайдиганларга, ўқимайдиганларга ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат реурсларининг тақсимланишини фақат фуқоро аҳоли (яъни бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин.

Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли), ўз навбатида, айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни ва ҳафтаси ва ҳоказо), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича қараб чиқилади.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг мазмуни иқтисодий фаолият турлари классификатори, маҳсулот ва хизматлар классификатори, деб белгиланган. Унга халқаро стандарт тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар классификатори киради. Улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш, айниқса, муҳимдир. У, айниқса, бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «руҳ»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциалини, ҳудудни, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциалини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин.

Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, «меҳнат потенциали» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнат самарадорлиги» деган таърифни ҳам аниқлаб олишимиз керак. У меҳнат ресурсларидан фойдаланиш кўрсаткичларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик пировард натижада вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади. Бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига

қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги – юқори сифатли пировард натижага меҳнат сарфини камайтиришдир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян фойдали ахборотга эга. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари, аввало, демографик ва ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсири билан боғлиқдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради. У ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак, меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий коньюнктура 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.

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

4. Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳам демографик ва ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши билан боғлиқдир. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш томонларидан бири меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўлса, иккинчиси томони – меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Аҳоли орасидаги кичик ёшли болалар сони ўзларини уй-рўзғор ишларига бағишлайдиган аёллар сонига таъсир кўрсатади. Тажриба

шундан далолат берадики, бу икки кўрсатгич ўртасида бевосита боғлиқлик бор.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий коньюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий коньюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса, ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

Меҳнатни татбиқ қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар ўртасидаги фарққа сабаб шуки, турли ҳудудларда технология, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича. Турли сабабларга, шу жумладан, этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Меҳнат ресурслари шаклланишининг ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатларини, меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали тартибга солиш учун зарур.

Таянч иборалар

Инсон ресурслари; меҳнат ресурслари; ёш чегаралари; меҳнатга лаёқатли аҳоли; иқтисодий фаол аҳоли; иқтисодий нофаол аҳоли; меҳнат ресурсларининг динамикаси; меҳнатга лаёқатли ёшдан катта кишилар; меҳнатгга лаёқатли ёшдагилар; меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик бўлганлар; Ўзбекистон Республикасини «Аҳолини иш билан таъминлаш» қонуни; меҳнат ҳуқуқи; давлат сиёсати; иш кучи; иш кучига бўлган талаб; иш кучининг таклифи; меҳнат ресурсларининг шаклланиши; меҳнат ресурслари; меҳнат ресурслари таркиби; демографик омил; аҳолини табиий кўпайиши; аҳолини механик кўпайиши; меҳнат ресурсларидан фойдаланиш; меҳнат ресурсларининг тақсимланиши; меҳнат самарадорлиги; минтақавий хусусиятлар; ижтимоий-иқтисодий омиллар; иқтисодий коньюктура; касбий тайёргарлик; меҳнат бозори; тартибга солиш.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ресурслари – ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган аҳолининг меҳнатга лаёқатли қисмидир.

Меҳнат ресурслари турли шарт-шароитлар ва омиллар таъсирида миқдор ва сифат жиҳатдан шаклланиш хусуситларига эга.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш уларнинг иқтисодиёт тармоқларида тақсимланиши ва самарадорлигини характерлайди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат ресурсларининг қуйи ва юқори чегараларини айтиб беринг.
3. Меҳнат ресурслари таркибини гапириб беринг.
4. Меҳнат ресурсларининг асосий манбаларига нималар киради?
5. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни ва унинг моҳиятини тушунтириб беринг.
6. Меҳнат ресурсларини шаклланиши деганда нимани тушунасиз?
7. «Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари ўзаро боғлиқлигини изоҳлаб беринг.
8. Меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг қандай турлари мавжуд?
9. Меҳнат ресурсларидан фойдаланишга қандай омиллар таъсир кўрсатади?
10. Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий ҳусусиятлари нималардан иборат?

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
2. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). -Т.: Ўқитувчи, 2001.
3. Абдураҳмонов қ. Х., Холмўминов Ш.Р. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» (Ўқув қўлланма) Т:. ТДИУ, 2004.
4. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда М:. 2005.
5. Варанский Г.Б Экономика и социология труда Вўборг : ИНЖЭКОН Press, 2001.
6. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Т.: 2001.
7. Куликова И.П. и.др. Современная экономика труда: Монография. М.: ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
8. Липсну И.В. Экономика. Учебник –М.: Омега К, 2004.
9. Наризиқулов Н. ва бошқалар “Инсон ресурслари иқтисодиёти” (ўқув.қўл) Т.: 2004.
10. Hart Robert A., S.Kawasaki “Work and Pay in Japan” Cambridge: Cambridge University Press , 2003.

Интернет сайтлари:

1. www.soc.pu.ru Экономика и социология труда
2. www.bolero.ru Экономика и социология труда
3. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда

4. www.referat.ru Экономика и социология труда
5. www.rea.ru Экономика и социология труда

4-МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА ИШСИЗЛИК 2 соат (ЯНГИ ПЕДОГОГИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ҚЎЛЛАШ)

1. **Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва унинг турлари**
2. **Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш**
3. **Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви**
4. **Давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирлари**

Ушбу *«Аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик»* мавзусини олиб боришда *янги педогогик технологияни* қўллаш.

1. Биз бу дарсда “кластерлар”, яъни тушунчаларни тоифаларга бўлиб ўрганиш усулидан фойдаланамиз. Бунинг учун гурухни учта кичик гурухларга бўлиб қўйилади ва уларга: “Аҳолининг иш билан бандлиги, ишсизлик, ишсизлик турлари, иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш” вазифасини берамиз. Талабалар қуйидаги куринишдаги жадвални тўлдирадилар:

Иқтисодий фаол аҳоли	Ишсизлар ва иш билан бандларга кимларни киритиш мумкин?	Ишсизликни кандай турларини биласиз ва ишсизлик даражаси кандай аникланади?	Институцио нал аҳоли

Жадвалдаги ушбу тўртта аҳоли категорияларини талабалар мустақил равишда тўлдириб чиқадилар.

2. Дарснинг биринчи қисмида талабаларда ўз-ўзидан иқтисодий фаол аҳоли, иш билан бандлар, ишсизлар, институционал аҳоли ҳақидаги фикрлар юзага чиқади. Ўқитувчи шу босқичда мамлакат миқёсидаги мавжуд аҳолининг турли иқтисодий категорияларга бўлинишлари ва улар кундалик ҳаёт фаолиятида кузатилиши муқаррарлигини уқтиради.

3. Бу вазифада таълим олувчилар иқтисодий фаолиятда кишилар уч хил тоифага бўлинишлари мумкинлигини ўқитувчидан тинглайдилар ва уларнинг характеристикаларини ўзлари Ушбу жадвалда баён этадилар.

Иш билан банд аҳолининг таркиби	Иш билан банд аҳолининг мулкчилик шакллари бўйича	Иш билан банд аҳолининг ёши ва жинси таркиби

	таркиби	

Бу вазифани бажаришда ўқитувчи гурухни учта кичик гуруҳга ажратиб, фаоллаштиради. “Сиз келгусида раҳбар бўлсангиз, аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда қандай хатти-ҳаракатларни амалга оширасиз?” деган саволни ўртага ташлайди. Ҳар бир тоифани таҳлил этиб, ундаги ҳам социологик, ҳам иқтисодий механизм аниқланади.

Шунинг учун дарс якунида талабаларга қуйидаги жадвални тўлдиришни таклиф этилади:

Нимани билар эдик?	Нимани билишни хохлаймиз?	Нимани билиб олдик?

Бу жадвални тўлдириб келишга дарс жараёнида вақт етмаса, уйга мустақил вазифа сифатида берилади.

Кутиладиган натижа: Дарсда ҳаммани фаоллаштириш, ҳар бир талабада ўз фикрини ифода эта олишга эришиш. Бу технологияни қўллаш орқали дарс мақсади ва мазмунига бакалаврларнинг ўзлари тезроқ етиб келадилар ва келгуси фаолиятларида нималарга эътибор бериш лозимлигини ўзлари англайдилар.

1. Аҳолининг иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва унинг турлари

Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-демографик муаммолари ҳар доим долзарб, аниқ ва равшан бўлгани учун улар мукаммал ўрганишга арзийди.

Президентимизнинг кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожланишига алоҳида урғу бериб, “... кичик бизнес ва тадбиркорлик яхши йўлга қўйилса, айниқса, қишлоқ хўжалигида бўшаган ишчи кучларини иш билан таъминлаш маҳаллий хом-ашё, деҳқончилик ва қурилиш ресурсларини қайта ишлашни такомиллаштириш ички истеъмол бозорини халқ истеъмол моллари ҳамда хизматлар билан таъминлаш каби долзарб муаммоларни бартараф этиш мумкин. Шундай қилайликки, иқтисодиётимиз тизимида аҳоли бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик етакчи кучга айлансин” – дея бежиз таъкидланмаган[1].

Замонавий статистик маълумотлар ва социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, аёлларнинг иш билан бандлиги муаммоси фақат бизнинг республикмиз эмас, балки тенг ҳуқуқли бошқа мамлакатларда ҳам қонун

[1] Каримов И.А. «Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамиз» Т.7-том 415-бет. «Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 28-29 январ.

ва Конституция билан ҳимоя қилинади. Лекин дискриминация расмий ташкилотларнинг қарори ва назоратига қарамасдан сақланади. Масалан, давлат идоралари ва профсоюзлар даражасида меҳнат муносабатлари бўйича реабилитация қарор қабул қилинганда тармоқ, ҳудуд иш берувчилари бу қарорни бажармасликка келишиб олади, яъни ўз қарорларини ифодалайди ва ҳимоя қилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 1995 йил 2 мартда чиқарилган Фармони, 17 март 1999 йилдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Аёлларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтиришни қўшимча меъёрлари ҳақида»ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2004 йил 25 майдаги «Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитасини қўллаб-қувватлаш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони[1] ижросини таъминлаш чора-тадбирлари дастури тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори шундан далолат беради[2].

Кўпчиликнинг ўз фикри бўлгани учун, бунга ҳамма ҳар хил ёндашади. Баъзида бандликдаги жинслараро тенгсизлик тасодифий ҳисобланади ва унча аҳамиятга эга бўлмай қолади.

Социологик далил сифатида аёллар ишсизлиги баъзи бир хусусий ижтимоий муаммоларни келтириб чиқаради:

- алкоголизм, наркомания, булар натижасида эса наслсизлик ва фарзандсизлик;

- жамиятни орқага судровчи иллат – фоҳишабозлик.

Меҳнат муносабатларида аёллар дискриминацияси далиллари, уларнинг ижтимоий аҳволига таъсир этиши, ҳатто жинслараро ижтимоий низоларни ҳам келтириб чиқариши мумкин.

Аёлларнинг ўзлари иш билан бандликнинг жинслараро муаммоларига қандай қарайди? Бу савол кўп мамлакатларда етарли даражада ўрганилган.

Баъзи бир тадқиқот натижаларига кўра аёлларнинг аксарият қисми, айниқса, маълум бир маълумотга эга бўлганлари, уйда ўтириб, уй бекаси вазифасини бажариб, ҳеч қаерда ишламасликка қарши. Шунингдек, аёллар орасида тўлиқсиз иш куни ва ҳафтаси, эгилувчан иш графиги бор ишларда ишлаш хоҳловчилари ҳам кам эмас. Сўров натижаларига қараганда, аёллар бандлиги муаммоси болаларнинг мактабгача тарбия муассасаларини муаммолари билан ҳам боғлиқ. Турмуш тарзи сифати муаммосига ҳам алоҳида эътибор берилган. Агарда турмуш тарзи яхшироқ бўлса, аёлларнинг ишга муносабати ва уларни ишга қизиқтириш осонроқ бўлар ва ўз самарасини берар эди.

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2004 йил 25 майдаги «Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитасини қўллаб-қувватлаш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони, «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил 26 май.

[2] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил 30 июнь.

Сўров натижалари шуни кўрсатадики, аксарият эркаклар аёлларни иш билан банд бўлишини қўллаб-қувватлайдилар ва уларни маълум бир жойда ишлашларини хоҳлайдилар. Чет эл тадқиқотлари эса бошқача натижаларни кўрсатади: бу ерда аксинчса, аёлларнинг ишлашига салбий муносабат билдирган эркакларнинг фоизи юқори.

Тадқиқотчилар аёлларнинг ишлашида ўзига хос бўлган қуйидаги даъватларига катта аҳамият берган:

а) шахсий маблағга эга бўлиб, эридан иқтисодий қарам бўлмаслик учун;

б) жамият билан ҳар доим алоқада бўлиб туриш учун;

в) ўзларинниг амалий ва касбий иззат нафсониятларини ишга тадбиқ этиш учун;

г) оилада бир кишининг иш ҳақи нормал турмуш фаолияти юргизишга етмаслигини таъкидлаб, шунинг учун ишлашга мажбур эканликлари.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31-январда 42-сонли қарорига мувофиқ «Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш» бўйича услубият яратилди.

Аҳолини ҳисобга олишнинг амалий эҳтиёжи иш билан таъминлашнинг **турларини** ажратиб кўрсатиш зарурлигини назарда тутади. Масалан, тўлиқ, оқилона ва эркин танланган иш билан таъминлаш бўлади.

Тўлиқ иш билан таъминлаш – бу, касбга оид меҳнат билан таъминланиш бўлиб, у шахсга даромад келтиради ва ўзи ҳамда оиласининг муносиб турмуш кечиришига шароит яратади.

Аҳолининг иш билан оқилона таъминланиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табиий) даражаси вужудга келади.

Эркин танланган иш билан таъминлаш шуни назарда тутадики, бунда ўзининг меҳнат қилишга бўлган қобилиятига (иш кучига) эгалик қилиш ҳуқуқи фақат унинг эгасига, яъни ходимнинг ўзига тегишли. Мазкур тамойил ҳар бир ходимнинг иш танлашида тўғри йўл тутишини, ҳар қандай маъмурий тарзда ишга жалб қилишни тақиқлашни кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг юқорида келтириб ўтилган турлари аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи билан иш ўринлари ўртасидаги мувозанатни миқдор ва сифат жиҳатидан таъминлаш ҳолатини акс эттиради. Бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти учун қулай шарт-шароитлар яратилади. Бозор муносабатларига ўтиш даври шароитида меҳнат самарадорлиги ортиб боришига қараб, касбий меҳнат билан таъминланиш даражаси, умуман, мамлакат бўйича қисқариб боради. Бунга

сабаб шуки, юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга муҳтож бўлади, шунингдек, аҳолида ижтимоий фойдали меҳнатнинг бошқа турларига қизиқиш ортиши билан унинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам камайиб боради.

Иш билан таъминлаш муносабатларини иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар тақозо қилади. Унинг *иқтисодий мазмунини* ходим учун ўз меҳнати билан ўзига муносиб тарзда яшашни таъминлаш, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига ёрдам бериш имкониятида ўз ифодасини топади. *Ижтимоий мазмун* шахснинг таркиб топиши ва ривожланишида ифодаланади. Д*емографик мазмун* иш билан таъминлаш аҳолининг ёш ва жинсий хусусиятлари, таркиби ва бошқалар билан боғлиқлигини акс эттиради.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг барча демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа мазмунлари қуйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; қишлоқ хўжалиги бўлмаган иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; қишлоқ аҳолисининг меҳнат даромадларини кўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва бошқалар.

2. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш

Ижтимоий сиёсатнинг таркибий қисми бўлган аҳолининг иши билан бандлиги сиёсати учта асосий мақсадга эришишни назарда тутади:

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб қилиш;
- иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

Давлат аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатининг чора-тадбирлари қуйидаги соҳалар бўйича табақалаштирилган:

- таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора-тадбирлар);
- маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- бевосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш;
- меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;
- билвосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (хазина) сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатиш турлари:

- пассив таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;
- фаол таъсир кўрсатиш – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу кабилар.

Давлат бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишда бандлик жамғармаларининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак. Бандлик жамғармаси харажатларини шартли равишда тўртта йўналиш бўйича қисмларга ажратиш мумкин:

1. Ишсизлик бўйича нафақага сарфланадиган маблағлар, ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш, узоқ муддатли пенсиялар тўлаш. Буларни пассив сиёсат деб аташ қабул қилинган.

2. қайта тайёрлаш ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Фаол сиёсатнинг мазкур шакли амалдаги қонунчиликдан келиб чиқади, яъни бандлик соҳадаги давлат хизмати учун мажбурий ҳисобланади.

3. Молиявий қўллаб-қувватлашга, қимматли қоғозлар сотиб олиш ва бошқа харажатларга мўлжалланган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шаклларни бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга “молиявий қўллаб-қувватлаш” моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган.

4. Бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, реклама, “Бандлик” ахборот хизмати).

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинланиши муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандлик жамғармасидан қопланади. Аҳолининг Бандлик жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақига тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ини ташкил этади. Бадаллик учун бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионерларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек, диний бирлашмалар озод қилинади.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматига тааллуқлидир.Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш самарадорлигини оширишдан иборат.

Ўзбекистонда аҳоли бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Республика аҳоли бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари

халқаро амалиётга мувофиқ келади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон аҳоли бандлиги хизмати минтақаларда (вилоятлар, шаҳар ва туманларда) ишлаб турибди.

Аҳолининг бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши бандликнинг хусусий характердаги нодавлат тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимларни танлаш бўйича тижорат агентликлари, ўқув юртлари ҳузуридаги муассасалар, диний идоралар ҳузуридаги ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат биржалари ҳам ишлаб турибди. Тажрибалар кўрсатишича, меҳнат биржалари меҳнат бозорининг тўла маънода тартибга солувчи таъсирчан воситаси бўлиб қолиши мумкин.

Меҳнат биржалари меҳнат бозори ҳақидаги, унинг аҳволи ва истиқболи тўғрисидаги ахборотларни тўплайди. Бозор тузилмаси сифатидаги меҳнат биржаси хилма-хил вазифаларни бажаради.

Аҳоли бандлигини нодавлат даражада ташкил этиш соҳасидаги тижорат тузилмаларининг бошқа шакллари ҳам мавжуд.

3. «Ишсизлик» тушунчаси ва унинг синфлашуви

Ишсизлик ва у билан боғлиқ муаммолар меҳнат бозоридаги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий мазмунини ташкил этади. Ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини ошириш орқали мамлакат ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун қўшимча ишчи ўринлари яратиш, уларни ишга тушириш, аҳолининг табиий ўсишидан орқада қолмаслиги лозим.

Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб туради. Республикамиз аҳолиси сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатга лаёқатли аҳоли сони эса 250-300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, бунинг учун эса ишлаб чиқаришни кенгайтириш, янги иш ўринлари яратиш борасида узлуксиз иш олиб боришни тақозо этади. Акс ҳолда аҳолини турмуш даражаси пасайиб бориши, мамлакатда ишсизлар сонини ортиб бориши билан боғлиқ муаммолар келиб чиқиши мумкин.

Иқтисодий нуқтаи назардан ишсизлик деганда – ишчи кучининг иш жойи билан таъминланмаганлиги ва натижада, унинг бирор бир қонуний даромад манбаига эга бўлмаслигининг муайян (аниқ) ҳолати тушунилади. Одатда, жаҳон мамлакатлари ишсизлик тушунчасини Бирлашган Миллатлар Ташкилоти (БМТ), халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ),

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш жамияти талабларига кўра ишлаб чиқишади.

Халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан «ишсз шахслар» деганда – ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролар тушунилади. Мана шу асосий шартларга риоя қилган ҳолда, турли мамлакатларда фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қўшимча шартлар талаб қилинади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига биноан ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) бўлмаган иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органлари рўйхатга олинган, меҳнат қилишга касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади.

Ишсизлик ҳозирги вақтда жамиятнинг энг марказий муаммоларидан бири ҳисобланади. Зеро, юқори даражадаги ишсизлик бирлигидан, ресурслардан тўлиқ фойдаланилмаётганлигини ва аҳоли даромадларининг пастлигини кўрсатади. Бу эса ижтимоий соҳада, оилавий муносабатларда вазиятнинг кескинлашуви ва жамият миқёсида норозиликнинг кўпайишига олиб келиши мумкин. Иш жойидан айрилиш кўп кишилар учун оилавий турмуш даражаси ёмонлашишини, шахсий ҳаёт нотинчлигини билдириб, одамга жиддий руҳий таъсир кўрсатади.

Ишсизлик шундай ҳодисаки, унда ишчи кучи иқтисодий фаол аҳолининг бир қисми сифатида товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришда банд бўлмайди. Ишсизлар бандлар билан бир қаторда мамлакат ишчи кучини ташкил қилади.

Амалиётдаги иқтисодий ҳаётда ишсизлик ишчи кучи таклифининг унга бўлган талабдан ошиб кетиши тарзида намоён бўлади.

«Иқтисодиёт» фани учун ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат (корхоналар) ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат.

Фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун бир вақтнинг ўзида қуйидаги тўртта шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси (фуқаронинг жинсидан қатъи назар) «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, «Меҳнат кодекси»нинг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилсада, «Аҳолини иш

билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунга мувофиқ улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Икинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим. қонун ҳужжатларига мувофиқ иш билан банд бўлган шахслар тоифасига мулкчилик шаклларидан қатъи назар ҳар қандай корхоналарда, шу жумладан, республикамиз ҳудудида ва хориждаги халқаро ташкилотларда меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганлар: бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар: ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва бошқалар (мазкур қонуннинг 2-моддасига ва унга берилган шарҳларга қаранг) киради.

Учинчи шарт — фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлигини унинг маҳаллий меҳнат органига иш қидириб расмий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Ҳомиладор аёллар, агарда уларнинг ҳомиладордик даври йигирма саккиз ҳафтадан ошмаган бўлса, улар меҳнатга қобилиятли деб ҳисобланадилар ва ҳомиладорликнинг бу даврида улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари керак.

Тўртинчи шарт — фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим (мазкур модда шарҳларининг 3-параграфига қаранг).

Зарур ҳужжатларни тақдим этмаган фуқаро меҳнат органига маслаҳат сўраб мурожат этган деб ҳисобланади.

Ишсизликни яқиндан ўрганиш, иқтисодий табиатни билиш учун унинг синфлашувини билиш мақсадга мувофиқдир. Келиб чиқиш мазмунига кўра, ишсизликни қуйидаги асосий турларга ажратиш мумкин:

- табиий ишсизлик;
- мажбурий ишсизлик.

Табиий ишсизлик дейилганда ишчи кучи ҳаракати ва унинг маълум бир жамият аъзоси сифатидаги меҳнат ҳулқига алоқадор бўлган иш билан банд бўлмаганлик ҳолатига айтилади. Аниқроқ қилиб айтиладиган бўлса, табиий ишсизлик гуруҳларига кирувчи ишчи кучи унинг эгаси – фуқаронинг истак-хоҳишларига муайян маънода боғлиқ ҳолда ишсизлик ҳолатида бўлишига табиий ишсизлик дейилади.

Мажбурий ишсизлик турлари эса ишсизликнинг ишчи кучига алоқадор бўлмаган ҳолда келиб чиқишини тавсифлайди.

Фрикцион ишсизлик дейилганда, ишчи кучининг бир иш жойидан бошқа иш жойига ишга ўтаётганда ишсиз қолиш ҳолатига айтилади.

Таркибий ишсизлик ишчи кучига бўлган таклиф умумий таркибининг ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, унинг тармоқлар бўйича тақсимланиши ўзгаришига олиб келади. Бу, одатда, баъзи касблар ва тармоқларнинг пайдо бўлиши, баъзиларининг йўқолиши, гоҳида эса тармоқлардаги иқтисодий кризислар туфайли меҳнат заҳиралари қайта тақсимланиши билан боғлиқ.

Даврий ишсизлик дейилганда, иқтисодий тушкунликнинг муайян даврида (ишлаб чиқаришнинг пасайиши) юзага келадиган ишсизлик тури тушунилади.

Иқтисод илмида ишсизликнинг бошқа турлари тўғрисида ҳам сўз юритилади. Чунончи, институционал ишсизлик, иқтисодий ишсизлик, яширин ишсизлик ва ҳоказо.

Ишсизлик таркиби унинг сабабларига кўра, ишчи кучининг 4 асосий тоифасини ўз ичига олади: ишдан бўшатилиши натижасида ўз жойини йўқотганлар, ишдан ихтиёрий равишда бўшаганлар, танаффусдан сўнг меҳнат бозорига келганлар, меҳнат бозорига биринчи бор келганлик. Бу тоифаларнинг ўзаро нисбатлари аввалombор иқтисодий цикллар фазаларига (босқичларига) боғлиқ.

Ишсизлик даражаси доимо нолдан юқори, чунки ихтиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишда мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Амалда ишсизлик табиий даражасининг энг мақбул миқдори йўқ. Ҳали ҳеч ким иқтисодиёт учун маълум ишчининг ишлаб чиқариш билан шуғулланганидан кўра, ишсиз бўлгани афзал эканлигини исботлашга эришган эмас. Аксинча, айрим ҳисоблардан кўринадики, ялпи миллий маҳсулотни юқори даражада ишлаб чиқариш натижасида ишсизликнинг табиий даражаси пасаяди.

Аммо у мақбул миқдордан юқори бўлиб қолаверади. Чунки, ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқариш ўз имконият даржасига етмаган бўлади. Ялпи миллий маҳсулотни потенциал даражасига етказиш эса, ҳаддан ташқари иқтисодий фаровонликка олиб келади ва оқибатда инфляция кучайиши мумкин. қуйидаги тадбирлар ишсизлик табиий даражасининг пасайишига таъсир кўрсатиши мумкин:

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;
- мутахассислар тайёрлашни такомиллаштириш;
- ишсизларни давлат томнидан муҳофаза қилиш даражасини пасайтириш;

Ҳалқаро Меҳнат Ташкилоти стандарти бўйича табиий ишсизлик даражаси 1,5-2,5% ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. **Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади**. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

Ишсизликнинг кўпайиши иқтисодиётнинг ўсиш суръатларини пасайтиради. Шунинг учун ҳам потенциал ҳажмдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот$_n$) ҳақиқатдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот$_x$) дан катта бўлади, яъни:

Ялпи Миллий Маҳсулот$_n$> Ялпи Миллий Маҳсулот $_x$.

4. Давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирлари

Жиддий талафотларга йўл қўймаслик мақсадида давлат иш билан таъминлашни ошириш сиёсатини ўтказади. Чунончи, ишсизликнинг фрикцион ва яширин турлари ўсганда давлат:

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;
- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;
- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

Агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, давлат бюджет, фискаль, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:

- иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;
- тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредитларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;
- ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

Бу тадбирлардан ташқари, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солишда:

- аҳоли сони, ёш ва жинси салмоғидаги ўзгаришларга;
- иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;
- қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришга жалб этиш мезонларига;
- ишлаб чиқариш ҳажмига, унинг ўсиш суръатига, ишлаб чиқариш таркибига;
- ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлашуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси халқ хўжалиги тармоқларида бозор талабига мувофиқ кичик корхоналарни барпо этишдир. Бу эса, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг миқёсини оширишга қаратилган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникавий, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлоқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишловчилар моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилона солиқлар орқали эришиш мумкин.

Таянч иборалар

Аҳоли; иш билан таъминлаш; мезонлари; моҳияти; шакллари; Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни; иш билан таъминланганлар; иқтисодий фаол аҳоли; иқтисодий нофаол аҳоли; ишсизлар; ёлланма ходимлар; якка тартибда ишлайдиганлар; иш берувчилар; оилавий корхоналарнинг хақ тўланмайдиган ходимлари; меҳнат фаолияти билан шуғулланмайдиган кишилар; иш билан таъминлаш; турлари: тўлиқ; оқилона; эркин; иш билан таъминлашни тартибга солиш; аҳолини иш билан бандлиги сиёсати; таркибий қайта қуриш; рағбатлантириш; ишсизларни меҳнатга жалб қилиш; пассив таъсир кўрсатиш; фаол таъсир кўрсатиш; бандлик жамғармаси; ҳаражатлари; ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш; қайта тайёрлаш; жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар; меҳнат биржалари; ишсизлик; турлари: табиий; мажбурий; таркибий; фрикцион; даврий; яширинча; ишсизлик таркиби; шартлари; А. Оукен қонуни; давлат тадбирлари; қайта касбга ўргатиш; Таълим бериш тизими; ахборотлар тарқатиш; инвестициялар; меҳнат бозори; тартибга солиш.

Қисқача хулосалар

Аҳолини иш билан таъминлаш – бу, фуқароларнинг эҳтиёжини қондириш билан боғлиқ бўлган, қонунларга зид бўлмаган иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир. Бандликнинг аҳволи, унинг энг муҳим ҳусусиятлари миллий фаровонлик ҳақида, иқтисодий ривожланиш соҳасида танланган йўлнинг самарали эканлиги тўғрисида ҳулоса чиқариш имконини беради.

Ишсизлик даражаси мамлакат иқтисодиёти қай даражада тараққий этганлиги ҳамда иқтисодиётда содир бўлаётган ўзгаришларнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Ишсизлик даражаси деганда, ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли таркибидаги салмоғи тушунилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нимадан иборат?
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни бўйича кимлар иш билан таъминланган ҳисобланади?
3. Аҳолини иш билан таъминлашнинг қандай асосий турлари мавжуд?
4. Давлат аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича қандай тадбирларни амалга оширади?
5. Иш билан таъминланмаган аҳолига кимлар киради?
6. Ишсизлик нима ва унинг даражаси қандай аниқланади?
7. Фуқароларни ишсиз шахс деб эътироф этишнинг қандай шартлари мавжуд?
8. Ишсизликни қандай турларини биласиз?
9. Артур Оукен қонунининг мазмуни нима?
10. Давлат ишсизларни иш билан таъминлаш борасида қандай тадбирларни амалга оширади?

Адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7, Тошкент, «Ўзбекистон», 1999.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги» қонунига шарҳлар. –Т.: Шарқ, 2000.
3. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
4. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. ««Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»». Дарслик. - Т.: Ўқитувчи, 2001.
5. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004
6. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Тоҳирова Х.Т.,Зокирова Н.қ. “Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш”(ўқув.қўл) –Т.: 2004
7. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
8. Демин А. Н.“Факторў успешного и неуспешного поведения в ситуации безработицў” Новосибирск : АО Наука РАН , 2002.
9. Иванова –Швец Л.Н. «Управление трудовўми ресурсами» Учеб. Пос. –М:. 2004
10. Кучмаева О.В., Егорова Е.А. «Экономика труда» Учеб. Пос. –М:. 2004.
11. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.

12. Холмўминов Ш.Р. “Меҳнат бозори иқтисодиёти”(ўқув.қўл) -Т.: 2004.

Интернет сайтлари:

1. www.buynet.ru Экономика и социология труда
2. www.ysu.ru Экономика и социология труда
3. www.soc.pu.ru Экономика и социология труда
4. www.bolero.ru Экономика и социология труда

5-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ: ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ 4 соат

1-маъруза 2 соат

1. **Меҳнат бозори тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти**
2. **Меҳнат бозорининг шаклланиши**
3. **Меҳнат бозори моделлари**

1. Меҳнат бозори тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Ҳозирги вақтда ўтиш даври иқтисодиётининг олдида турган долзарб муаммолардан бири меҳнат бозорини самарали шакиллантириш ва ривожлантиришдир. Бунинг учун, аввало, ижтимоий ва иқтисодий тизимлар ривожланишининг объектив қонунларидан саводли 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 агросаноат мажмуаси, 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 юритишининг 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.

2. Меҳнат бозорининг шаклланиши

Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги – меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёҳуд 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 қуйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Меҳнат бозори (МБ) 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.

МБининг 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.

Ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасида бозор мувозанатига эришиш МБининг шаклланишида ҳал қилувчи иқтисодий

шартлардан бири ҳисобланади. Аммо бундай мувозанат мавжуд эмас. Бунинг асосий сабаби – таклиф қилинган меҳнатга лаёқатли аҳоли сонининг унга талаб миқдорига нисбатан тез ўсиши.

Меҳнат бозори конъюктураси шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари ичида ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичлари ошиши етакчи ўрин эгаллайди.

Иш берувчи ва ёлланма ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат бозорида ишчи кучини сотиш, сотиб олишнинг **ҳал қилувчи ҳуқуқий шарт-шароити** ҳисобланади.

Ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати яхшиланишига табиий-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва етарлича сув билан таъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади ва ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини яратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлашга маълум даражада имкониятлар вужудга келтирилади. Бу эса, меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқёсини ҳам кескин камайтиришга бевосита таъсир этади.

Шу билан бирга ортиқча меҳнат ресурсларига эга республикамиз ҳудудларида ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи пасайишига бевосита таъсир этувчи **омилларни** тадқиқ қилиш энг муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади. **Ишчи кучига талабнинг ошишини** асословчи омилларга қуйидагилар киради: ноқишлоқ хўжалиги тармоқларда янги иш жойларини яратиш, меҳнат қўлланиладиган амалдаги минтақаларни техник қайта жиҳозлаш, модернизациялаш, қайта таъмирлаш, хорижий сармояларни жалб қилиш, янги ерларни ўзлаштириш, қайта ишлаш саноати, хизматлар кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти кўламини кенгайтириш, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ва бошқалар. Шу билан бир вақтда **ишчи кучи таклифини** ва иш жойларига эҳтиёжни **пасайтирувчи** омиллар вужудга келади ва улар таъсир қила бошлайди: шахсий ёрдамчи хўжалик, якка 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.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларда эса бир қатор омиллар ишчи кучига талабнинг пасайишига кўмаклашади. Хусусан, бу ижара ва хусусий мулкчиликни ривожлантириш, тўлаш қобилиятига эга бўлмаган ёки экологик зарарли корхоналарни ёпиш, янги ерларни ўзлаштириш кўламини қисқартириш, моддий-техникавий ва молиявий

ресурслар таъминотини яхшилаш, интенсив технологияни қўллаш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва ҳоказо. Бундан ташқари, мазкур ҳудудларда ишчи кучи таклифини оширувчи омиллар мавжуд: кадрларнинг малакаси, маълумоти, мобиллик ва экспортабеллик даражасининг пастлиги, меҳнат ресурслари сони ўсиш суръатининг иш жойлари миқдорига нисбатан юқорилиги, қишлоқ хўжалигида ишловчиларни иш жойидан озод этишнинг кўпайиши, меҳнатни қўллаш минтақаларининг етишмаслиги 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; қуролли Кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати; муқобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳоказо.

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши (динамикаси) 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 қодир эмаслиги (банкротлиги) ва ҳоказо.

2-маъруза 2 соат

1. **Меҳнат бозорини тартибга солиш**
2. **Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси**
3. **Меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва вазифалари**

1. Меҳнат бозорини тартибга солиш

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади. Жамоавий битимлар

тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенциясида (54-бандида) таъкидланганидек, “Жамоавий музокаралар, бир томондан, тадбирлар, тадбиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; в) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради”.

Меҳнат бозорида бундай тартибга солишни қўлланишнинг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгилувчан, мослашувчан) бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қиёслаб бўлмайди.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчиси учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими меҳнатчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда меҳнаткашларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Ìåùíàò ìóíîñàáàòëàðèíè øàðòñèé óñëóâà òàðòèáà ñîëèø âà áàíäëèêíèíã қàéèøқîқ øàêëëàðèíè æîðèé ýòèø - ìåùíàòêàøëàð êó÷èàí ôîéäàëàíèøни (ýêſïëóàòàöèÿ характерида) кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шарнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамизда, бир томондан, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган меҳнаткашлар орасида ишсизлар сони ошиб бораяпти.

Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий

муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усулларини, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

Республиканинг меҳнат ресурслари ортиқча ҳудудлари, аввало, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик:

а) **ишчи кучига талабни ошириш усули.**

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, иқтисодиётимизни таркибий ўзгартириш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугариш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан ишлаб чиқаришдан бўшатилаётган ходимлар – меҳнаткашлар салмоғи кўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усулларини татбиқ этиш – меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудудлар учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир.

қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишлаш, сақлаш ва харид қилиш ҳамда агросервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шаклларини ривожлантириш, аграр сектордаги ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар – сармоялар қўлланишининг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни агросаноат мажмуининг меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфаатдор тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги, замонавий касбларни эгаллашга сармояларни тўғридан-тўғри жалб этиш орқали тартибга солиш мумкин. Дотациялар,субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуидаги корхоналарни, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қуроллантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар,ногиронлар, ўсмирлар ва бошқаларга мос иш жойларини вужуга келтиришга йўналтириш мақсадга мувофиқ. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айни пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиш

мумкин.

Муваққат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шаклларини ривожлантириш, аҳоли бандлигини оширишнинг энг муҳим йўналашларидан бири. У корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш, бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий суғурта бадалларини камайтириш, уларни ишга қабул қилиш жараёнини енгиллатиш, бандликнинг ноанъанавий шаклларини ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни тўлаш чора-тадбирлари ёрдамида амалга оширилади;

б) ишчи кучларига таклифни камайтириш усули.

Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисартириш ва бошқа жойга кетишни рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали бандлигини ташкил этиш мумкин. Республикамизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юртларида кундузги таълим оладиган талаба ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртқи ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралаган ҳолда ўқиётганларга стипендияларни ошириш, аёларга бола парвариши учун тўлданадиган нафақалар ва бериладиган таълим муддатини кўпайтириш. Меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш – меҳнат бозорида ишчи кучлари оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш жойлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Аҳоли бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларига ўтишларни рағбатлантиришга уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг турларини, таътиллар ва ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътилларни ўз вақтида бериш, иш куни ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг ишчи кучи етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтириш меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усулларидир.

Ушбу усулларнинг моҳияти қуйидагилардан иборат:

а) ишчи кучларига талабни камайтириш усуллари.

Усулларнинг мазкур гуруҳига ҳудудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларда ва тармоқларда ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва

янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қуйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун қўшимча солиқлар белгилаш; қатъий кредит сиёсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлик учун бир марталик тўлов жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, ишчи кучларига талабни камайтиришда меҳнат унумлорлигини ошириш ва тежамкорликка эришиши муҳим аҳамиятга эгадир.

Ривожланган бозор муносабатлари шароитларида меҳнат ресурсларидан унумли фойдаланиш – рақобат, фойдани тақсимлаш механизми, солиқ сиёсати каби умумхўжалик механизмлари ва дастаклари ёрдамида таъминланиши лозим. Ҳозирги пайтда саноат ишлаб чиқариши самарадорлигини оширишни рағбатлантиришнинг умумхўжалик механизмлари яхши такомилаштирилмаганлигини ҳисобга олиб, меҳнат ресурслари учун илгари жорий қилинган тўловларни қайта тиклаш мақсадга мувофиқдир. Улар меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга ва штатдан ташқари ходимлар сонини камайтиришга кўмаклашади. Бу хил тўловлар корхона ва ташкилот томонидан штатдан ташқари сақлаш учун қатъий ставка шаклида ўрнатилади. Шу билан бирга, ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатлар ўрнини қоплаш учун ижтимоий суғурта солинадиган махсус солиқ (иккаласи ҳам – меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан фоизларда)дан фойдаланиш мумкин. Ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатнинг кўпчилик ривожланган мамлакатларда қабул қилинган бундай тизими жонли меҳнатдан фойдаланишнинг интенсив шаклларини ифодалайди ҳамда меҳнат бозоридаги ходимнинг ижтимоий жиҳатдан муҳофазаланиши учун зарур кафолатларни яратади;

б) ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули.

Ҳозирги шарт-шароитларда меҳнат бюросига ишчи кучлари таклифини мутлақ кўпайтиришга қайта ишлаш саноати ва хизмат кўрсатиш тармоқлари ва шохобчалари ҳамда шахсий меҳнат фаолияти соҳаларининг ривожи жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака структураси бўйича ҳудуд иқтисодиёти ноқишлоқ ишлаб чиқариш тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда унинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандлик давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакасини оширишни ташки этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

Ишчи кучлари таклифини рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўллаш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, бўш иш жойлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож фуқароларнинг сони ҳақидаги маълумотлар банкини ташкил этишни, аҳолини ишга жойлашиш имкониятлари ҳақидаги ахборотлар билан таъминлашни,ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишни, касбга йўналтиришга оид чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва ўтказиш каби йўналишларни қамраб олади. Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча самарали усуллари орсида турмуш даражасини тартибга солишни алоҳида ажратиб кўрсатиб ўтиш мумкин. Мазкур услублар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнат ва уй-жой шарт-шаоитларини ҳамда маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларини ўтказиб, уларни тартибга солиш асосида татбиқ этилади.

2. Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз меҳнат бозори ривожланиш концепциясининг **асосий мақсади** – меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг камайиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг мавжудлиги, мулкчиликнинг турли шакллари секинлик билан вужудга келиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг ўта суст амалга оширилиши, ҳақиқий даромадларнинг камайиши каби **ишчи кучи талабини ошириш ва таклифини камайтириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат.** Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чуқур, таркибий ислоҳ қилиш ва эркинлаштиришнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

Мазкур концепциянинг **стратегик мақсадилари** қилиб қуйидагиларни белгилаш мумкин:

- ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;
- меҳнатга лаёқатли, иш билан банд бўлмаган аҳолини иш билан таъмиловчи ҳамда ишч кучига талаб ва таклифни тартибга солувчи мустаҳкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандилк хизмати ташкилотлари тизимини шакллантириш;
- янги иш жойларини ташкил этишга, аҳолининг бандлик даражасини оширишга ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан унумли фойдаланишга асос бўлувчи чуқур иқтисодий-таркибий ислоҳотларни амалга ошириш;
- аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш;
- қайта ишлаш саноати, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойларини яратиш ва ўсмирлар, кўп болали

аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун меҳнатнинг кафолатлаштирилган минтақасини ташкил этиш;

- ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;
- мулкчиликнинг ижара, жамоа, ҳиссадолик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи хўжаликларни ривожлантириш;
- ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни самарали маҳаллий ва хорижий технология ва техникалар асосида йўлга қўйиш;
- саноат корхоналари ва ишлаб чиқариш — ижтимоий инфратузилма объектларини вужудга келтириш;
- маҳаллий ходимларнининг малакасини, рақобатбардошлигини ва чет элга юборилишини амалга ошириш, уларда янги иқтисодий, маънавий ва маърифий тафаккурни шакллантириш,
- ҳар бир ишсиз учун ихтиёрий ва мустақил иш жойини танлаш ва меҳнат қилиш имкониятларини яратиш;
- меҳнат бозори, ишсизлик ва аҳоли бандлигидаги жараёнларни тартибга солувчи иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни такомиллаштириш.

Мазкур мақсадларга узлуксиз эришиш учун меҳнат бозори ривожланишининг **асосий босқичлари ва вазифаларини** аниқ белгилаш зарур.

3. Меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва вазифалари

Меҳнат бозори ривожланишининг **биринчи босқичида** (1991-1996йй.) қуйидаги вазифалар бажарилган: меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошланғич ташкилотлари ташкил этилиб, улар ишсизлик ва бўш ўринлар миқдор ва тузилишининг ҳисоб-китоби, таҳлили ва келажаги, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка кўмаклашиш жамғармасини такил этиш ва сарфлаш ишлари билан шуғулландилар, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитлар ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга, муайян молиявий ёрдам кўрсатилди, халқ хўжалиги тармоқларида, айниқса, қишлоқ хўжалигида таркибий ислоҳотлар амалга оширилиб, пахта яккаҳукмронлигини тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сонининг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

Бу даврда аҳолининг иш билан бандлик даражаси пасайиши, ишсизлик даражаси ошиши, ишчи кучига талаб ва унинг таклиф ўртасидаги номутаносиблик ортиши содир бўлди.

Ушбу босқичнинг якуний натижаси – меҳнат бозорини

шакллантириш учун ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий шарт-шароитлар яратилиши бўлди.

Иккинчи босқичда (1997-2000 йй.**)** қуйидаги вазифалар белгиланди: маҳаллий инвестициялар ва жуда зарур бўлган ҳолда хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ хўжалигида янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лаёқатли ўсмирлар, кўп болали аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил этиш ва уларни иқтисодий рағбатлантиришни таъминлаш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи – иш берувчиларга доимий ёрдамлар кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардошлигини ва экспортни ошириш йўли билан камайтириш; мулкчиликнинг турли шаклларини шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислоҳотларни ўтказиш асосида аҳолини иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳақи ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасини кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. Булар бандлик даражаси сезиларли ўсиши ва ишсизлик камайиши ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарқ қисқаришига кўмаклашади.

Учинчи босқичда (2001-2005йй.) қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутлади: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифини камайтиришга йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва унинг инфратузилмасида қудратли ва тез ривожланувчи тизимни яратиш; ишсизликни йўл қўйилиши мумкин бўлган даражагача қисқатириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардошлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортни ошириш, меҳнат бозори, бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш ва ҳоказолар.

қайд этилган вазифаларни бажариш ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг шаклланишига олиб келади.

Мазкур бозор ривожланишининг **кейинги босқичида** (2006-2010йй.) 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 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.

Таянч иборалар

Меҳнат бозори; таркибий қисмлари; ишчи кучига талаб; таклиф; қиймати; рақобат; меҳнат бозорининг шаклланиши; меҳнат бозорининг эркинлиги; ихтиёрийлиги; меҳнат бозори конъюктураси; ўсиши; камайиши; меҳнат бозори моделлари: соф рақобат; монопсония модели; икки томонлама монополия; Франция модели; Швеция модели; Америка модели; Япония модели; меҳнат бозорини тартибга солиш; Ўзбекистон Республикасининг "Меҳнат кодекси"; Ҳалқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси; жамоавий битимлар; шахсий шартномалар; ижтимоий-иқтисодий муносабатлар; худудий тақсимланиш; ишчи кучига талабни ошириш; рағбатлантириш; иқтисодиёт тармоқлари; иш жойларини яратиш; мулкчиликни турли шакллари; ишчи кучиларига таклифнинг камайтириш усули; ишчи кучлари; "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури"; ишчи кучларига талабни камайтириш; ишчи кучларини такрор ишлаб чиқариш; ишчи кучлари таклифини кўпайтириш; меҳнат ресурслари; қайта тақсимлаш; меҳнат бозори; ривожланиши; босқичлари; вазифалари.

қисқача хулосалар

Меҳнат бозори – ишчи кучининг меҳнатга бўлган қобилиятини сотиш ва сотиб олиш тизимидир.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари ишчи кучига талаб, ишчи кучининг таклифи, қиймати ва баҳоси ҳамда уни ёллашда рақобат ҳисобланади.

Меҳнат бозори ўзининг асосий вазифалаларини бажариши талаб ва таклиф ўртасидаги фарқ камайишига, аҳолининг иш билан бандлиги ошишига олиб келади.

Меҳнат бозори шаклланишига ишчи кучининг меҳнатга бўлган қобилияти товарга айланиши, эркин таклифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликнинг ривожланиши каби иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар бевосита таъсир этади.

Меҳнат бозори шаклланишида асосий муаммо бўлган ишчи кучига талабнинг ортиши ва таклифнинг камайиши турли омиллар, тамойиллар ва чекловлар таъсирида амалга оширилади.

Меҳнат бозоридаги умумий ижтимий-иқтисодий муносабатлар жамоа ва шахсий шартномалар асосида тартибга солинади.

Меҳнат бозорини яқин келажакда ривожлантиришнинг бош мақсади – меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш.

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.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

Меҳнат бозори нима?

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари нималардан иборат?

Меҳнат бозорининг қандай асосий вазифалари бор?

Меҳнат бозорининг шаклланишига қандай шарт-шароитлар таъсир этади?

Меҳнат бозори шаклланишининг қандай тамойиллари мавжуд?

Мазкур бозор шаклланишининг қандай омиллари бор?

Ишчи кучига талаб ва таклиф шакилланишига нималар тўсиқ бўлади?

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?

Жамоа ва шахсий меҳнат шартномларининг ўрни қандай?

Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори қандай усуллар асосида тартибга солинади?

Меҳнат бозори ривожланишининг бош мақсади нима?

Меҳнат бозорининг қандай ривожланиш босқичлари мавжуд?

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
2. Абдураҳмонов К.Х., Шарифуллина Т.А. “Экономика и социология труда” Учебное пособие.-М.: 2002.
3. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. ««Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»». Дарслик. - Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
5. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
6. Генкин Б.М. “Экономика и социология труда”: Учебник для вузов Москва : Норма , 2003.
7. Иванова –Швец Л.Н. «Управление трудовўми ресурсами» Учеб. Пос. –М:. 2004.
8. Разумова Т.О. Влияние учебной миграции на региональнўй рўнок труда 2001.
9. Рўнок труда./под ед. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. Учебник.-М.: Экзамен, 2000.
10. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. “Малакали аграр меҳнат

бозорининг шаклланиши”-Т.: “Фан” 2003.
11. Холмўминов Ш.Р. “Меҳнат бозори иқтисодиёти”(ўқув.қўл) -Т.: 2004.
12. Kaufman B.E., Hotchkiss J.L. The economics of labor markets. 5th ed**.** Fort Worth, TX : Dryden Press , 2000.

Интернет сайтлари:

1. www.lan.krasu.ru Экономика и социология труда
2. www. tema.studentochka.ru Экономика и социология труда
3. buynet.ru Экономика и социология труда
4. economics.superreferat.ru Экономика и социология труда

6-МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ БАЛАНСИНИ ТУЗИШ ҲАМДА ИШГА ЖОЙЛАШИШГА МУҲТОЖ ШАХСЛАРНИ АНИқЛАШ МЕТОДИКАСИ 4 соат

1-маъруза 2 соат

1. **Меҳнат ресурслари балансининг иқтисодиётни тартибга солишдаги аҳамияти**
2. **Меҳнат ресурсларининг ҳисобот балансини тузиш услуби**
3. **Иш билан банд бўлмаган ишга жойлашишга мухтож шахсларнинг сонини аниқлаш**

2. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот балансини тузиш услуби

Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш чоғида асосий ахборот манбалари давлат статистикаси (меҳнат бўйича, аҳоли бўйича статистика ҳисоботлари) маълумотлари, маъмурий ҳисобга олишнинг (масалан, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари, уй-хўжаликлари, ходимлар рўйхатлари) ҳар хил турлари, шунингдек, иш билан бандлик масалалари юзасидан ишчи кучини танлаб текширишдан иборат. Ушбу хилма-хил манбалар улардаги ахборотнинг хусусияти ва мазмуни, маълумотларни тўплаш шакллари ва усуллари бўйича бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Ишчи кучини танлаб текшириб чиқиш – маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Уларнинг натижаларига қараб меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш мумкин. Заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш ёки майдалаш мумкин. Бу эса айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шаклларини аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун айниқса яроқли қилади, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини текшириб чиқиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлигидан, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўкис тасаввур ҳосил қилишни таъмин этади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар қайси йил якунларига қараб Ўзбекистон Республикаси бўйича, қорақалпоғистон Республикаси бўйича, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича тузилади, шаҳар ва қишлоқ аҳолисига бўлинади. Уни йириклаштирилган ҳолда қуйидаги шаклда кўрсатиш мумкин:

Кўрсаткичлар	Жами	Шаҳар	қишлоқ
I. Ҳамма меҳнат ресурслари			
Шу жумладан:			
Меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли			
Ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар			
II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши			
II.1. Иқтисодий фаол аҳоли			
Шу жумладан:			
1. Иш билан бандлар			
Шулардан:			
Расмий секторда			
Норасмий секторда			
2. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар			
Шулардан:			
Расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
Меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
Меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II.2. Иқтисодий нофаол аҳоли			

Ҳисобот баланси ўз ичига қуйидаги кўрсаткичларни олади:

Меҳнат ресурсларининг миқдори. Бу миқдор меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли сони билан меҳнат ёшидан кичик ва катта, ишлаётган шахслар сонининг йиғиндиси сифатида аниқланади:

$$МР=МЁМ + ИЎП$$

Бунда: МР – меҳнат ресурслари; МЁМ – меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли; ИЎП – ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

МЁМ сони меҳнат ёшидаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) сонидан иккала жинсга мансуб меҳнат ёшидаги ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламаётган пенсионерлар сонини чегириб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$МЁМ= Э_{(16-60)}+А_{(16-55)} - Ног,$$

Бунда: $Э_{(16-60)}$ – 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар; $А_{(16-55)}$ – 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар; Ног – меҳнат ёшида бўлиб, ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламайдиган пенсонерлар.

Ахборот олиш манбаи:

$Э_{(16-60)}$, $А_{(16-55)}$ юзасидан – аҳолининг жинс ва ёш таркиби бўйича статистика маълумотлари;

Ног юзасидан – Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ёшидаги ногиронлар сони ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган пенсионерлар тўғрисидаги маълумотлари;

ИЎП юзасидан – корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

Иқтисодий фаол аҳоли сони. Ушбу аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

ИФ =ИБ +ИИ

Бунда: ИФ – иқтисодий фаол аҳоли қисми; ИБ – иш билан бандлар; ИИ – иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар.

Иш билан бандлар сони. Ҳисобот даврида иш билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқарилади:

ИБ=Ир +Идх +Инр

Бунда: Ир – иқтисодиётнинг расмий секторида (корхоналар, ташкилотлар, муассасаларда) иш билан банд бўлганлар.

Идх – деҳқон хўжаликларида иш билан банд бўлганлар.

Инр – иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбаи:

Ир юзасидан – корхоналар ва ташкилотларнинг меҳнат бўйича статистика ҳисоботлари, солиқ органларининг маълумотлари;

Идх юзасидан – статистика органларининг ҳисоб-китоблари ва ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари;

Инр юзасидан – ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

3. Иш билан банд бўлмаган ишга жойлашишга мухтож шахсларнинг сонини аниқлаш

Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож бўлган шахслар сони меҳнат ёшида иш билан банд бўлмаган, меҳнат органлари томонидан ишсиз (ОИ) мақоми берилган шахсларни; меҳнат органларида иш қидираётганлар (Иқ) сифатида рўйхатга олинганлар; меҳнат органларига мурожаат қилмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар (Иқм)ни ўз ичига олади.

Ахборот олиш манбаи:

ОИ ва Иқ бўйича - меҳнат органларининг ҳисобот маълумотлари;
Иқм бўйича - ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

Иқ сонини аниқлаш учун баланс тузилган пайтда меҳнат органларида ҳисобда турган шахслар сонидан шу пайтда расман ишсизлар мақоми берилган шахслар, шу жумладан, ишсизлик бўйича нафақа олаётган, жамоат ишларида банд бўлган ҳамда меҳнат органлари йўлланмаси бўйича касб-ҳунар тайёргарлигидан ўтаётган, қайта таълим олаётган ва малакасини ошираётган шахслар чегириб ташланади.

Мустақил иш қидираётган шахслар (ИқШ) сонини ҳисоблаб чиқариш учун:

1) ишчи кучини текшириб чиқиш натижаларига кўра, иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож аҳолининг салмоғи аниқланади:

ИБЖС=(ИБТ-ИНАТ): СС∗100,

Бунда: **ИБЖС** - иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар салмоғи; **ИБТ** – ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаганлар сони, жами; **ИНАТ** – ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иқтисодий нофаол аҳоли, жами; **СС** – меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар сони.

2) иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахсларнинг умумий сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

ИБЖ=МАТ∗ИБЖС:100,

Бунда: **ИБЖ** – иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони; **МАТ** – меҳнат ёшидаги аҳоли сони; **ИБЖС** – текшириш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи.

3) Мустақил равишда (меҳнат органларига мурожаат қилмасдан) иш излаётган шахслар сони иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони билан меҳнат органларида иш излаётганлар сифатида рўйхатдан ўтган ва расман ишсиз мақомини олган шахслар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади:

Иқм=ИЖМ-Иқ-РИ,

Бунда: **Иқм** – мустақил иш қидираётганлар; **ИЖМ** – ишга жойлашишга муҳтожлар; **Иқ** – меҳнат органларида иш қидираётганлар сифатида рўйхатга олинганлар; **РИ** – расман ишсизлар.

Иқтисодий нофаол аҳоли. Меҳнат ресурсларининг балансини тузиш вақтида уларнинг тақсимланиши схемасига асосланиб, иқтисодий нофаол

аҳолининг сони ҳамма вақт меҳнат ресурслари сони билан иқтисодий фаол аҳолининг сони ўртасидаги фарқдан иборат бўлади:

ИНА=МР-ИФ,

Бунда: ИНА – иқтисодий нофаол аҳоли; МР – меҳнат ресурслари сони; ИФ – меҳнат ресурсларининг иқтисодий фаол қисми.

2-маъруза 2 соат

1. **Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш**
2. **Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш усули**
3. **Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотларидан фойдаланиш**

1. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар жумласига расмий статистикада ҳисобга олинмаган, доимий, вақтинчалик, бир марталик ва мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, шу жумладан, мазкур ишларни амалга ошириш учун республикадан ташқарига чиқиб кетадиган шахслар, ўз бизнесини юритадиган, шериклар билан ёлланмасдан ишлаётган шахслар, тақиқланмаган, лекин рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи ёки даромад топадиган шахслар (масалан, чорва мол боқиш ва етиштириш билан банд бўлганлар, деҳқон бозорлари ва чакана бозорда харидорларга ва савдо қилувчиларга хизмат кўрсатадиган, стационар бўлмаган савдо жойларида савдо билан банд бўлган, хусусий тарзда одам ташиш билан ва фаолиятнинг бошқа турлари билан банд бўлган шахслар) киради.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган шахслар сони Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан махсус ишлаб чиқилган дастур бўйича йилнинг ҳар чорагида ишчи кучини текшириб чиқиш асосида аниқланади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган аҳоли сонини ишчи кучини танлаб текшириш маълумотлари асосида аниқлаш учун:

а) Иқтисодиётнинг норасмий секторида тегишли фаолият турлари билан шуғулланаётган шахслар сонининг сўраб чиқилган меҳнат ёшидагилар сонидаги салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$СС_i = СМ_i : СМ * 100,$$

Бунда: $СС_i$ – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг

конкрет (i) тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганларнинг салмоғи; $СМ_i$ – иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет (i) фаолият тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар миқдори; СМ – меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар миқдори, жами.

б) Олинган салмоқлар бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет фаолият тури билан банд бўлган аҳоли сони қуйидаги формула асосида ҳисоблаб чиқарилади:

$$НРБ_i = МЁТ * СС_i : 100,$$

Бунда: $НРБ_i$ – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг конкрет (i) тури билан банд бўлганлар сони;

МЁТ – меҳнат ёшидаги аҳоли сони;

МЁТ ҳақида ахборот олиш манбаи **—** аҳолининг жинс ва ёш тузилмаси тўғрисидаги статистика ҳисоботи маълумотлари.

в) Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар умумий сонини аниқлаш учун фаолиятнинг ҳар бир конкрет тури бўйича НРБ ҳақидаги маълумотлар қўшилади:

$$НРБ = \Sigma НРБ_i,$$

Бунда: **НРБ** – норасмий секторда иш билан банд бўлганлар сони.

Иш билан банд аҳолини иқтисодиёт тармоқлари ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимлаш. Меҳнат ресурслари балансида иш билан банд аҳоли сони амалдаги миллий таснифлагичларга мувофиқ иқтисодиёт тармоқлари (иқтисодий фаолият турлари) бўйича тақсимланади ва бунда қуйидагилар ажратиб кўрсатилади:

- саноат;
- қишлоқ хўжалиги;
- қурилиш;
- транспорт ва алоқа;
- савдо ва умумий овқатланиш;
- моддий-техникавий таъминот, сотиш ва тайёрлаш;
- моддий ишлаб чиқаришнинг бошқа тармоқлари;
- уй-жой-коммунал хўжалиги ва маиший хизмат кўрсатиш;
- таълим, фан, маданият, санъат;
- ноишлаб чиқариш соҳасининг бошқа тармоқлари.

Бундай қилиш аҳолининг иқтисодий фаоллик даражаларини, меҳнат ресурсларининг фаолият турлари бўйича тақсимланишини таҳлил этиш ва баҳолаш имконини беради. Бу эса иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш чораларини кўриш учун зарурдир.

Ахборот олиш манбаи: статистика ҳисоботи, ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

2. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш усули

Меҳнат ресурсларининг прогноз баланси ҳисобот баланси кўрсаткичларини, меҳнат ресурсларининг ўсиши, иқтисодий фаолият тармоқлари ва турлари бўйича тақсимланиши истиқболларини, ишга жойлаштирилиши керак бўлган аҳоли сонини, шунингдек, мамлакат ва минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш прогнозини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Ишга жойлаштирилиши керак бўладиган меҳнат ёшидаги аҳолининг кўпайишини аниқлаш вақтида ишчи кучини текшириб чиқиш натижалари бўйича олинган маълумотлардан фойдаланилади. Бунинг учун меҳнат ёшидаги аҳолининг тахмин қилинаётган кўпайишига ишлашни истамайдиган ёки ишга киришиш имконига эга бўлмаган шахслар сони, шунингдек, норасмий секторда банд бўлган шахслар сони миқдорида тузатиш киритилади (камайтирилади).

Меҳнат ресурслари балансининг прогнози прогноз ҳисоб-китоби маълумотлари асосида меҳнат ресурслари ҳисобот балансини тузиш учун назарда тутилган тадбирларга мувофиқ ишлаб чиқилади.

3. Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони баланси маълумотларидан фойдаланиш.

Меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонининг ҳисобот ва прогноз балансларини асосида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси ҳамда ишсизлик даражаси аниқланади, иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш ва аҳоли даромадларини ошириш чора-тадбирлири ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси қуйидаги формула бўйича фоизларда ҳисоблаб чиқарилади:

$$\text{Бд}=(\text{Б} : \text{ИФ}) * 100,$$

Бунда: Бд - меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси; Б - иш билан бандлар сони; ИФ - иқтисодий фаол аҳоли сони.

Ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи (ёки умумий ишсизлик даражаси) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$\text{Ижмс}=(\text{ИМ} : \text{ИФ}) * 100,$$

Бунда: Ижмс - ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи, %; ИМ - ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони; ИФ - иқтисодий фаол аҳоли сони.

Олинган маълумотлар, шунингдек, меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансини ҳисоблаб чиқаришга доир

ахборот, уларни турли даврлардаги динамикасига қараб таҳлил қилиш меҳнат ресурслари миқдори ва тузилмасини, меҳнат бозоридаги ва иш билан бандлик соҳасидаги кундалик тамойилларни ҳамда прогноз қилинаётган ўзгаришларни баҳолаш учун асос бўлади.

Иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли, иш билан бандлар ва банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар сони ҳақидаги ахборот иш билан бандликни рағбатлантириш ва кенгайтиришга қаратилган сиёсатни ишлаб чиқиш чоғида муҳим рол ўйнайди. Айрим аҳоли гуруҳлари, ҳудудлар, тармоқлар бўйича тегишли маълумотлар, шу жумладан, ишчи кучини текшириб чиқиш жараёнида олинган маълумотлар иш билан бандлик сиёсати ҳамда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий оқибатларини баҳолаш учун қимматли маълумотлар беради.

Иш билан бандлик одамларнинг кўпчилиги учун асосий даромад манбаи бўлганлигидан, меҳнат ресурслари, шу жумладан, ишга жойлашишга муҳтож шахслар балансининг материаллари аҳоли даромадларини қўллаб-қувватлаш, камбағаллик даражасини пасайтиришга қаратилган чора-тадбирларни кўришда муҳим унсур бўлади.

Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотлари турли таҳлилий мақсадлар учун, масалан, меҳнат ресурсларининг шаклланиш омилларини, уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизликни аниқлаш, шунингдек, меҳнат бозорининг аҳволи ва иш билан бандлик соҳасидаги вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши ва жойлашиши ҳақида жамоатчиликка ахборот бериш учун хизмат қилиши мумкин.

Таянч иборалар

Меҳнат ресурслари баланси; аҳамияти; тузиш услубияти; меҳнат ресурсларининг миқдори; иқтисодий фаол аҳоли сони; иш билан бандлар сони; иқтисодиёт тармоқлари; ахборот олиш; иш билан бандлар; тақсимланиши; фаолият турлари; иқтисодий нофаол аҳоли; прогноз баланси; ҳисобот баланси; ишга жойлаштириш; ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш; ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони; иш билан бандлик даражаси; ишсизлик даражаси; меҳнат бозори; жамоатчилик; ахборот бериш.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ресурслари баланси ишчи кучи иқтисодиётнинг турли секторлари ва тармоқлари бўйича тақсимланишини тўғри аниқлаш имконини беради.

Меҳнат ресурслари балансини тузишда давлат статистикаси, кохоналар, фирмалар ва бандлик ташкилотларининг йилик ҳисоботларидан кенг фойдаланилади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси таркибига меҳнат ресурсларининг миқдори, иқтисодий фаол аҳоли сони, иш билан бандлар сони каби кўрсаткичар киради.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар сонини аниқлашда социологик сўроқ усули қўлланилади.

Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузишда ҳисобот баланси ва мамлакатни демографик, ижтимоий ва иқтисодий ривожлантиришнинг асосий кўрсаткичларидан фойдаланилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари баланси ҳақида қандай тушунчага эгасиз?
2. Меҳнат ресурслари балансининг иқтисодиётни тартибга солишдаги аҳамияти қандай?
3. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси қандай тузилади?
4. Меҳнат ресурсларининг миқдори қандай аниқланади?
5. Иш билан аҳоли иқтисодиёт тармоқлари бўйича қандай тақсимланган?
6. Иш билан банд аҳоли иқтисодий фаолият турлари бўйича қандай тақсимланган?
7. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони қандай аниқланади?
8. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш услуби қандай?
9. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш нималарга мувофиқ амалага оширилади?
10. Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони баланси маълумотларидан қандай фойдаланилади?

Адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш тўғрисида»ги қонуни (янги таҳрири). – Т.: Ўзбекистон, 1998.
2. И.Каримов Ўзбекистон иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш йўлида. – Т.: «Ўзбекистон», 1995.
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг “Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида” ги қарори. 2002 йил 31 январ, 42 сон.
4. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
5. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»: дарслик.–Т.: «Ўқитувчи», 2001.

6. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
7. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
8. Иванова –Швец Л.Н. «Управление трудовўми ресурсами» Учеб. Пос. –М:. 2004.
9. Рофе А.И. и др. Экономика и социология труда -М.: 2003.
10. Экономика труда (социально-трудовўе отношения). Под.ред Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. М.: “Экзамен”, 2003.

Интернет сайтлари:

1. www.utmn.ru Экономика и социология труда
2. www.rea.ru Экономика и социология труда
3. www.ispu.ru/keop. Экономика и социология труда
4. www.nature.ru/db/ Экономика и социология труда
5. www.diomen.ruЭкономика и социология труда

7-МАВЗУ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ 2 соат

1. «Турмуш даражаси» тушунчаси ва унинг концепцияси
2. Турмуш даражаси кўрсаткичлари тизими
3. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари
4. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари.
5. Яшаш минимуми ва истеъмол савати

1. «Турмуш даражаси» тушунчаси ва унинг концепцияси

Аҳоли турмуш даражаси давлат ижтимоий-қтисодий сиёсатда самарадорлигини баҳолашнинг энг муҳим мезонидир. Уни ошириб бориш ижтимоий ривожланишнинг асосий мақсадидир. «Турмуш даражаси» тушунчаси замонавий талқинда инсон фаолиятининг барча томонларига тааллуқли бўлган кенг қамровли тушунчадир.

Турмуш даражаси деганда, аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражаси тушунилади.

Аҳоли турмуш даражасини яхшилаш ва республика аҳолисини ижтимоий ҳимоясини кучайтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2012 йилнинг 1 августидан иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони эълон қилинди. Унга кўра бюджет ташкилотлари ишчиларининг ойлик маошлари, барча турдаги пенсия ва ижтимоий тўловлар, олий, ўрта махсус ўқув юртлари талабалари стипендияларининг миқдори 1,1 маротаба оширилди[1].

2012 йил 1 августида ягона тариф сеткасига асосан меҳнатга хақ тўлаш бўйича нолинчи разрядга энг кам иш хақи миқдорида тариф ставкаси қабул қилинди ва у қилиб белгиланди. Бундан ташқари янги тариф коэффициентлари тасдиқланди (22 разряд бўйича 9,019 гача).

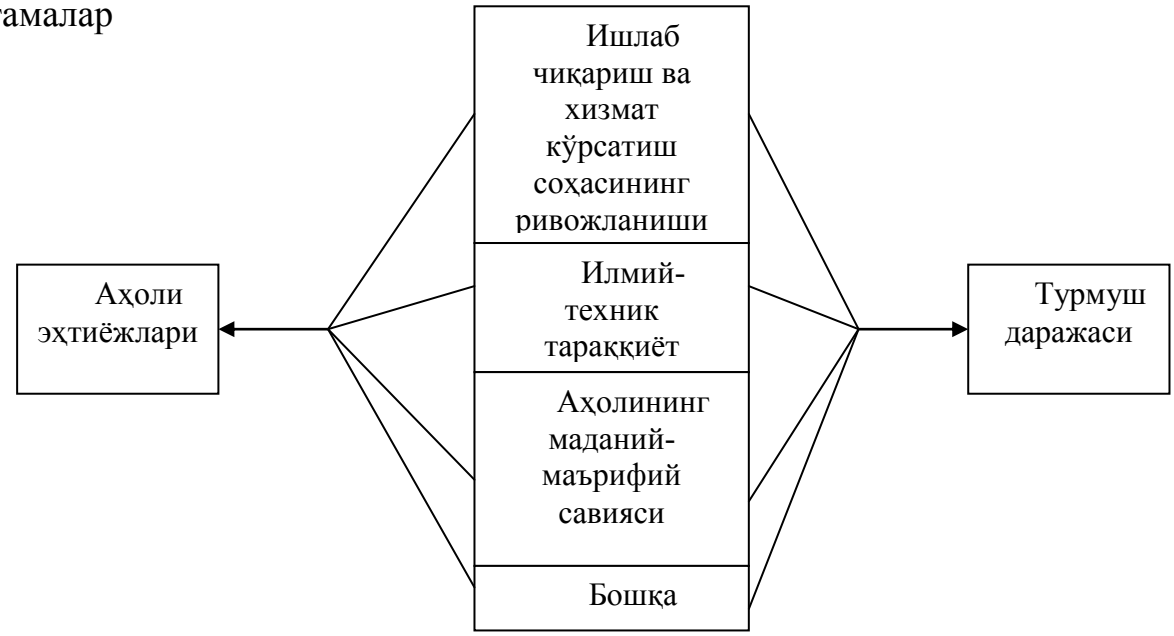
Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалаш учун "турмуш даражаси", "халқ фаровонлиги", "турмуш фаолияти хавфсизлиги", "турмуш тарзи", "меҳнат фаолияти сифати", "турмуш сифати" каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезиларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини қайд этиш лозим.

Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий, ижтимоий эҳтиёжлари

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2012 йилнинг 1 августидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, степендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2012 йил 17июлидаги фармони, XXI аср рўзномаси, 31 (69) –сон 20 йил 18 июль.

қондирилиш даражасини ифодалайдиган "турмуш даражаси" атамаси кенгроқ қўлланилади. Бундай тавсиф кўпроқ турмуш даражаси статистикасини характерлайди. Шу билан бирга турмуш даражаси – кўплаб омиллар йиғиндиси таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёндир. Турмуш даражаси бир томондан, мунтазам ўзгариб турадиган, турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Аммо иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси ва таркиби, миллий хусусиятлар, сиёсий ҳокимиятга боғлиқ(7.1-расмга қаранг).

Ўтган асрнинг 70-80-йилларида "турмуш тарзи" тушунчаси кенг қўлланилган. Бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари "турмуш тарзи", миқдор кўрсаткичлари эса "турмуш даражаси" билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини характерловчи бошқа атамалар



7.1-расм. **Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар**

ва тушунчалар мавжуд. Турмуш даражасининг энг муфассал талқини қуйидагича: **турмуш даражаси – бу, жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.** Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

Турмуш даражаси инсон (аҳоли) ҳаёт фаолиятининг маълум бир

қирраси тўғрисида тасаввур берадиган кўрсаткичлар тизими билан белгиланади. Турмуш даражаси тўғрисида батафсил маълумот олиш учун аҳоли даромадлари ва эҳтиёжлари, истеъмол даражаси ва таркиби, уй-жой, мол-мулк, маданий-маиший буюмлар ва бошқалар билан таъминланганлик даражасини чуқур ўрганиш лозим.

2. Турмуш даражаси кўрсаткичлари тизими

Турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар турли-туман бўлиб, турмуш даражаси концепцияси билан узвий боғлиқ. Айрим муҳим кўрсаткичлар 7.1-жадвалда келтирилган.

7.1-жадвал

Турмуш даражасининг асосий кўрсаткичлари

Ҳажмий (абсолют)	Улуш (ўртача)
Миллий даромад ҳажми	Истеъмол фондининг миллий даромаддаги улуши
Аҳолининг номинал даромадлари	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган реал даромад
Иш ҳақи фонди	Ўртача ва энг кам иш ҳақи
Тадбиркорликдан олинадиган даромадлар	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган, тадбиркорликдан олинадиган ўртача даромад
Пенсия фондлари ҳажми	Пенсиянинг ўртача ва энг кам миқдорлари
Товар айланиши ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган товар айланиши
Бажарилган хизматлар ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган хизматлар салмоғи
Уй-жой фондининг ҳажми	Бир кишига тўғри келадиган уй-жой ҳажми (кв.м., хона)
Иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд аҳолининг сони	Иқтисодий фаол аҳоли таркибида бандлар ва ишсизлар салмоғи
Аҳолининг жамғармалари	Жамғарманинг ўртача миқдори
Аҳолининг табиий кўпайиши	Яшаш даври

Кўрсаткичлар алоҳида белгилар бўйича қуйидаги туркумларга ажратилади: умумий ва хусусий; иқтисодий ва ижтимоий-демографик; объектив ва субъектив; қиймат ва натурал; миқдор ва сифат; истеъмол пропорцияси ва таркиби кўрсаткичларлари; статистик кўрсаткичлар ва бошқалар.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий турларга ажратилади. Умумий кўрсаткичларга 1)миллий даромад; **2)**истеъмол

фонди (иқтисодиёт тармоқларининг бевосита истеъмолга йўналтирилган маҳсулотлари); **3)**миллий бойликлар истеъмол фонди (тўпланган истеъмол мулклари – тураржойлар, маданий-маиший бинолар, буюмлар) кабиларнинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган улуши киритилади. Бу кўрсаткичлар жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг умумий даражасини ифодалайди.

Хусусий кўрсаткичлардан 1)истеъмол даражаси ва усуллари; **2)**меҳнат шароитлари; **3)** тураржой таъминоти ва маиший қулайликлар; **4)**ижтимоий-маданий хизмат кўрсатиш даражаси; **5)**болаларни тарбиялаш шароитлари; **6)**ижтимоий таъминот ва бошқаларни келтириб ўтиш мумкин. Мазкур кўрсаткичлар ижтимоий тараққиёт билан боғлиқ, аммо аҳоли (меҳнаткашлар)нинг маълум гуруҳлари, ҳудуд ва бошқалар бўйича аниқлаштирилган.

Иқтисодий кўрсаткичлар инсон ва жамият ҳаётининг иқтисодий жиҳатларини, эҳтиёжни қондиришнинг иқтисодий имкониятларини ифодалайди. Жамият иқтисодий тараққиёти ва ҳар бир инсоннинг фаровонлиги (номинал ва ҳақиқий даромадлар, иш билан бандлик ва бошқалар) даражасини акс эттирувчи кўрсаткичлар иқтисодий кўрсаткичлар сирасига киритилади. Бу кўрсаткичлар ишчи кучини (аҳолини) такрор ишлаб чиқариш билан узвий боғлиқ бўлиб, унинг иқтисодий асосларини очиб беради. Бу, айниқса, аҳоли даромадлари салмоғи ва уларни дифференциациялашда яққолроқ намоён бўлади.

Ижтимоий-демографик кўрсаткичлар аҳолининг ёши, жинси, касбий-малакавий таркибини, ишчи кучини жисмоний такрор ишлаб чиқаришни ифодалайди. Улар ижтимоий кўрсаткичларда ўз аксини топади ва ижтимоий соҳа, умуман, иқтисодиёт тараққиёти билан мустаҳкам алоқада. Бу омиллар аҳолишуносликнинг табиий асослари, яъни аҳоли, унинг айрим гуруҳлари сонининг ўзгариши, умр кўриш даври ҳақида тасаввур ҳосил қилади.

Кўрсаткичларнинг **объектив ва субъектив** турларга бўлиниши инсонлар ҳаёт фаолиятидаги ўзгаришларни асослаш зарурати билан изоҳланади. Объектив кўрсаткичлар объектив (иқтисодий, техник ва ҳоказо) базага эга бўлса, субъектив кўрсаткичлар аҳоли гуруҳлари ёки алоҳида шахсларнинг меҳнат, оилавий муносабатлар, даромадлар, иш, турмуш тарзи ва шу кабилардан қониқиши бўйича ҳисобга олинади.

қиймат ва натурал кўрсаткичлар. қиймат кўрсаткичлари барча даромад кўрсаткичлари ва пул кўринишидаги бошқа кўрсаткичлар (товар айланиши, хизматлар, ташишлар, пул жамғармалари ва қўйилмалари ва ҳоказоларнинг ҳажми)ни ўз ичига олади.

Натурал кўрсаткичлар натурал бирликларда (дона, кв.м., куб м. ва ҳоказолар) ўлчанадиган муайян моддий неъматлар ва хизматлар – озиқ-овқат маҳсулотлари, энергия истеъмоли, мол-мулк, тураржойлар, маданий-маиший товарлар таъминотининг ҳажмини ифодалайди.

Турмуш даражасини ифодалашда **миқдор ва сифат кўрсаткичлари** муҳим аҳамиятга эга. **Миқдор кўрсаткичлари** муайян моддий неъматлар ва хизматлар истеъмол ҳажмини аниқлайди. **Сифат кўрсаткичлари** эса, аҳоли фаровонлигини сифат жиҳатидан баҳолаш имконини беради. Улар моддий неъматлар, хизматлар истеъмол таркиби, овқатланиш, маълумот, малака, узоқ муддатга мўлжалланган ижтимоий-маиший буюмлар билан таъминланганлик даражаси кабиларни ўз ичига олади.

Аҳоли фаровонлиги пропорцияси ва тақсимот таркибининг (аҳоли қатламларини даромадлар бўйича тақсимланиши, даромадлар ва истеъмолни концентрациялаш ҳамда дифференциациялаш кўрсаткичлари ва бошқалар) ифодаловчи кўрсаткичларни мустақил кўрсаткичлар сифатида ажратиб кўрсатиш мумкин.

Статистик кўрсаткичлар. Статистик кўрсаткичлар турмуш даражаси кўрсаткичлари тизимида муҳим ўрин тутади.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида илгари қабул қилинган таснифдан фойдаланиш деярли мумкин эмас, чунки шўролар даврида таркиб топган 280дан ортиқ кўрсаткични баҳолаш жуда мураккаб ва шу билан бирга сўнгги йилларда ижтимоий тараққиётнинг йуналишлари, ҳисоб юритиш ва ҳисобот амалиёти туб ўзгаришларга юз тутди ва мамлакатда миллий манфаатларни ҳимоя қилувчи иқтисодий омиллар муҳим ўрин тутади.

Ҳозирги пайтда юзага келган шароитларни ҳисобга олиб, бозор иқтисоди шароитларига мувофиқлаштирилган қуйидаги янги кўрсаткичлар тизими таклиф этилади:

1) умумлаштирувчи кўрсаткичлар (ички ялпи маҳсулот, истеъмол фонди, турмуш қиймати иидекси ва бошқалар);

2) аҳоли даромадлари;

3) аҳоли истеъмоли ва харажатлари;

4) аҳолининг пул жамғармалари;

5) жамғарилган мол-мулклар ва тураржойлар;

6) аҳолининг ижтимоий табақаланиши;

7) аҳолининг кам таъминланган табақалари.

Бу тизим ҳам камчиликлардан бутунлай холи бўлмасада, у шўролар даврида фойдаланилган таснифга қараганда ихчам, ҳисоб юритиш учун қулай ва турмуш даражасининг асосий кўрсаткичларини акс эттиради.

3. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари

Иқтисодиётда бир-бирига боғлиқ бўлган муносабатлар борки, уларни ҳал қилмасдан мамлакатнинг фаровонлигини ошириш мумкин эмас. Шулар қаторида:

- аҳоли даромадларининг пасайиши;

- ишсизликнинг пайдо бўлиши;
- инфляция ва ҳоказо.

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда корхоналарнинг аксарият қисми давлат тасарруфидан чиқарилган. Лекин асосий даромад келтирувчи манбалар давлат қўлида. Мураккаб ва кўп харажатлар талаб қиладиган тадбирларни амалга ошириш учун давлат секторининг аҳамияти кучая боради. Солиқ тизимини тўғри йўлга қўйиш, даромади кўп бўлган корхоналардан юқори солиқ ундирилиб, кам ривожланаётган соҳаларни оёққа турғазиш зарурати пайдо бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг Ўзбекистон моделига мувофиқ ички бозорда товарлар ва хизматлар нархи бошқа ҳамдўстлик мамлакатларидаги сингари бирданига эркинлаштирилмади, босқичма-босқич амалга оширилди. Биринчи босқич 1991 йилнинг иккинчи ярмидан 1994 йил июль ойигача, яъни миллий валюта киритилгунга қадар, юмшоқ пул-кредит ва бюджет сиёсати заминида даромадни шакллаш соҳасида либерал сиёсат амалга оширилган даврни ўз ичига олади. Даромадлар сиёсати нуқтаи назаридан биринчи босқич қуйидаги асосий хусусиятлар билан белгиланади:

- аҳоли пул даромадлари устидан заиф назорат;
- аҳоли ялпи даромадларида истеъмол субсидияларининг салмоқли вазни;
- фуқаролар томорқа майдонларининг кенгайиши ҳисобига аҳоли натурал даромадлари янги манбаларининг шаклланиши;
- норентабел ишлаб чиқариш соҳаларида банд бўлганларни «авайлаб» олиб чиқиш ҳисобига расмий ишсизлик даражасини секин ўсиш ҳамда «Банкротлик тўғрисида» қабул қилинган қонуннинг самарали таъсир ўтказмаслиги.

Иккинчи босқичда – 1994-1996 йиллар мобайнида, қатъийроқ пул-кредит ва бюджет сиёсати қўлланила бошлаганида, даромадлар сиёсати ҳам ўзгаришларга дуч келди.

Даромадлар сиёсатининг мазкур босқичини изчил ўтказиш натижасида 1996 йилга келиб қуйидагиларга эришилди:

- аҳоли пул ва ялпи даромадларининг ўсиши бошланди;
- даромад шаклланиши манбалари таркибида ишбилармонлик фаолияти, мулкчилик, шахсий ёрдамчи хўжалик юритиш ва бошқа даромадлар улуши кўтарилди.

Ишлаб чиқаришнинг пасайиши, амалга оширилаётган ишлаб чиқаришни қайта шакллантириш, яширин ишсизликнинг ўсиши аҳоли қўлидаги реал даромадларга таъсир этди ва улар 1991-1995 йиллар мобайнида амалда икки бараварга пасайди. Айниқса, реал даромадларининг пасайиши бюджет ҳисобидан яшаётган аҳолида намоён бўлди. Чунки бюджет соҳасида собит даромадларига солиқ солиш осонроқ

бўлиб, янгидан пайдо бўлаётган хусусий секторда одамлар иш ҳақига солиқ солиш қийинроқ кўчади. Шунинг учун солиқнинг асосий оғирлиги аҳолининг собит даромадли қатламларига тушади.

Айни пайтда хилма-хил ишбилармонлик фаолияти турларидан олинадиган даромадлар ўсди ҳамда қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотишдан олинган фойда кўпайди. Аҳоли даромадларининг ортиши иш билан бандлик ошишига олиб келди. Масалан, ҳозирги кунга келиб аҳоли иш билан бандлигининг минтақавий дастурлари асосида қишлоқ жойларда яшовчиларнинг 200 минг нафардан ортиғи ишга жойлашдилар, буларнинг 90%дан ортиқроғи иқтисодиётнинг нодавлат секторида меҳнат қиляпти. Уларнинг 40%дан зиёдроғи хусусий меҳнат фаолиятининг турли шаклларида, 20%и атрофидагилар кичик бизнес тарзидаги хусусий тадбиркорлик билан шуғулланишга киришдилар.

Давлат статистика қўмитаси томонидан ўтказилган танлаб олув текширишларига кўра, оилаларнинг умумий даромадлари таркибида тадбиркорлик фаолиятидан даромад олиш бирмунча юқори –22,0% бўлиб, бу аҳолининг шаклланиб келаётган бозор шароитларига мослашаётганидан далолатдир.

Аҳоли даромадларининг ортиши истеъмол бозори таъминланишининг яхшиланиши билан бирга кечди. Ўзбекистонлик ишлаб чиқарувчилар товар ишлаб чиқаришининг ортиши бозорда талаб ва таклифларнинг бараварлашувига сезиларли таъсир қилди.

Чакана товар айланувы ҳажми қиёсий баҳоларда 12,7% ортиб, 497,9 млрд сўмни ташкил этди. Аҳоли жон бошига товар айланувы 21 минг сўмдан ортди, бу эса 1996 йил даражасидан 2 баравар юқоридир.

Пуллик хизмат ҳажми 21,2%га етиб, 70,3 млрд сўмни ташкил қилди. Аҳоли жон бошига пуллик хизматлардан фойдаланиш 2 баравардан ҳам кўпроқ ортди.

Аҳолининг тадбиркорлик ва хусусий меҳнат фаолияти соҳасида ишлашдан олаётган даромадлари ортаётганлиги тамойилига ижобий баҳо берган ҳолда, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли пасайиб бораётганлиги тамойилини ҳам қайд қилиш керак. Бу эса, аҳолини солиққа тортилишдан бекитиқча иккинчи ва учинчи даромад манбаларини қидириб топишга ундайди. Бундан ташқари, иш ҳақининг унумсиз даражаси ишлаб чиқарувчилар меҳнатини, ижодий меҳнатни рағбатлантирмайди ва унинг сифати тобора пастлашига олиб келади. Таълим ва соғлиқни сақлаш соҳасида ўртача иш ҳақи даражасининг пастлиги айниқса ташвишланарлидир, зеро бу ҳол таълими муассасаларида ўқитиш-ўргатишнинг ва давлат шифохоналарида даволаш сифатининг пастлигига сабаб бўлади.

Оилаларнинг умумий даромади шаклланишида шахсий томорқа хўжаликлари даромади ҳиссасининг ортиши давом этмоқда.

Томорқа илгаридан мавжуд бўлган бозор хўжалигидир. Аввалари

ҳам у эркин ишловчи хўжалик учун муҳим даромад манбаи ҳисобланган, озиқ-овқат таъминотига ўз ҳиссасини қўшган, деҳқон бозорини тўлдирган, ҳатто четга маҳсулот чиқаришда қатнашган. Томорқа майда товар хўжалиги сифатида бозор иқтисодиёти талабларига мос тушади. Аслида ислоҳотлар аҳолига томорқа учун ер ажратишдан бошланганди. Жами 500 минг гектар ер берилди, натижада бугунги кунга келиб аҳоли ихтиёридаги ер майдони 667,7 минг гектарни ташкил этди. Томорқа хўжалигини давлат ҳар тарафлама қўллаб-қувватлади, бу соҳа солиқ юкидан фориғ этилди, унинг соҳиблари нимаики зарур бўлса, эркин бозордан сотиб олиш имконига эга бўлдилар. Тўла-тўкис эркинлик унинг ривожини таъминлади ва, табиийки, даромадга барака кирди. Агар 1991 йили аҳолининг ўз хўжалигидан олган маҳсулотини сотишдан тушган пул умумий даромаднинг 9,7 фоизини ташкил этса, бугунги кунга келиб бу кўрсаткич 22-25 фоизга етди. Демак, томорқанинг даромаддаги ҳиссаси 2,5 марта ошди. Бозорни тўлдириб туриш томорқа соҳибларига даромад келтиради, албатта. Эндиликда томорқадан келган пул даромади ишчи ва хизматчилар оиласи даромадининг 4,5 фоизини ташкил этса, бу кўрсаткич тадбиркорлик қилувчилар (фермерлар)да 27,3 фоиз, жамоа хўжалиги аъзоларида 29,9 фоиз, нафақадорларда 11,9 фоизни ташкил этди. **Умуман олганда, аҳолининг ҳамма қатламлари учун томорқа яхшигина даромад манбаига айланди.**

Томорқа – халқимизнинг меҳнатсеварлигини ёрқин ифода этувчи оилавий хўжаликдир. Шу сабабли ҳар йили илғор томорқа хўжаликлари кўрик-танловини ўтказиш мақсадга мувофиқ бўлар эди. Томорқа даромад манбаи сифатида яқин орада ўз аҳамиятини йўқотмайди, чунки у моҳиятан бозор хўжалигидир.

Аҳоли даромадлари – бу, аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир. Инсон ҳаётида аҳолининг талаб-эҳтиёжлари даражаси ва таркиби даромадларнинг бевосита миқдорига боғликдир.

Республика аҳолисининг турмуш даражасини янада ошириш ва фуқароларга ижтимоий мададни кучайтириш мақсадида 2005 йилнинг 1 майидан бошлаб бюджет муассасалари ва ташкилотлар ходимларининг иш ҳақи, барча турдаги пенсиялар ва ижтимоий нафақалар, олий ўқув юртлари талабаларининг, ўрта махсус касб-ҳунар ўқув юртлари ўқувчиларининг стипендиялари 1,2 баравар оширилди ва энг кам иш ҳақи ойига 7835 сўм қилиб белгиланди[1].

Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун даромадларнинг ҳар хил турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади.

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 майидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, степендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 13 апрелдаги фармони, XXI аср рўзномаси, 16 (69) –сон 2005 йил 14 апрел.

Шунинг учун ҳам уларнинг энг кўп тарқалган турларини кўриб чиқишимиз зарур.

Даромадларнинг пул ва натурал шакллари. Аҳолининг пул даромадлари меҳнаткашлар учун иш ҳақи ҳисобидаги барча пул маблағлари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; акциялар, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк, чорва ҳайвонлари, томарқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатиш учун ҳақлар ва ҳоказолардан ташкил топади.

Аҳолининг натурал даромадлари - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг барча тушумлари: деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-қўрғон, сабзавот-полиз экинлари участкаси, шахсий томорқа, табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат.

Пул ва натурал даромадларнинг нисбати тез-тез ўзгариб туради, аммо пул шакли кўпроқ тарқалган. Одатда, аҳолининг камбағал қатламларида натурал даромадлар ҳиссаси юқори бўлади. Иқтисодий вазият ёмонлашган даврда натурал даромадлар салмоғи ошиб кетади, жамоа хўжаликлари деҳқонларида натурал даромадлар ҳиссаси саноат ишчилари натурал даромадлари ҳиссасига нисбатан доимо юқори бўлади, буни бюджет тадқиқотлари ҳам тасдиқлайди.

Даромадларнинг бир қисми моддий фаровонликни таъминлашга, бошқа қисми хизматлардан фойдаланиш учун сарфланади. Эҳтиёжлар таркибига пул даромадларининг ошишигина эмас, балки аҳоли таркибининг ўзгариши, унинг илмий-маданий савияси ўсиши ҳам таъсир этади.

Даромадлар номинал, ихтиёрдаги ва реал даромадларга ажратилади. Номинал даромадлар солиқ, нархларни ҳисобга олмаган ҳолдаги пул даромадлари миқдорини тавсифлайди. Ихтиёрдаги даромадлар – бу, солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар ҳисобдан чиқарилгандан кейин қолган номинал даромадлардир. Демак, улар аҳолининг жамғариш ва эҳтиёжларини қондириш учун фойдаланадиган маблағларини ўз ичига олади. Реал Ихтиёрдаги Даромадлар тарифлар, баҳолар индексини ҳисобга олган ҳолда ҳисобланади ва номинал даромадларнинг реал харид қобилиятини кўрсатади. Реал ихтиёрдаги даромадлар қуйидагича ҳисобланади:

$$РИД қ\ (НД-СТ)*J_{пхк}$$

Бунда: *НД* – номинал даромадлар (сўм);

СТ – солиқлар, мажбурий тўловлар (сўм);

$J_{пхк}$ – «пулнинг харид қобилияти индекси» (нархлар индексига тескари курсаткич).

Иш ҳақи, тадбиркорлик даромадлари, ижтимоий трансфертлар ва бошқалар пул даромадларининг асосий манбаларидир.

Кўп йиллар давомида иш ҳақи сифатида олинган даромадлар аҳоли даромадларининг асосий манбаси вазифасини ўтаган. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадлар салмоғида иш ҳақининг улуши камайди ва 1999 йилда 28,0 фоизни ташкил этди.

Бозор иқтисодиётига ўтишда меҳнатга яраша ҳақ тўлаш тамойили бузилишининг объектив сабаблари мавжуд, жумладан, ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқариши ва даромадлар янги манбаларининг пайдо бўлиши (тадбиркорлик фаолиятидан ва мулкдан олинадиган даромадлар). Бу қисқариш ижтимоий трансфертлар сифатида шаклланадиган даромадлар манбаи бўлган ижтимоий фондларга маблағ ажратилишининг камайишига олиб келади.

Номинал (яъни белгиланган) ва реал иш ҳақларини ажратиш лозим. Номинал иш ҳақи – солиқ ва мажбурий тўловлар чегирилмаган иш ҳақи йиғиндисидир. Ихтиёрдаги **иш ҳақи** – бу, даромад солиғи ва пенсия фондига мажбурий ажратмалар ҳисобдан чиқариб ташлангандан кейин қолган иш ҳақи йиғиндисидир. Реал иш ҳақи – бу, солиқ, нархлар ва тарифларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолдаги номинал иш ҳақи, яъни номинал иш ҳақи ҳисобига олиш мумкин бўлган реал моддий бойликлардир. Масалан, номинал иш ҳақининг 20 фоизга, нархларнинг эса 15 фоизга ўсиши (солиқлар ўзгармаган тақдирда) Реал иш ҳақининг 4,3 фоизга ўсишига олиб келиши мумкин *(120:115*100қ104,3)*.

Реал иш ҳақи қуйидагича аниқланади:

$$РИҲқ(НИҲ-СА)*J_{пхк}$$

Бунда: Номинал иш ҳақи – номинал иш ҳақи (сўм);

СА – солиқлар, иш ҳақидан мажбурий ажратмалар (сўм).

Фойда – ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчилар учун қўшимча даромад манбаидир. Соф фойда ҳисобига инвестициялар, инновациялардан олинадиган даромадлар, дивидендлар, монополиялар даромадлари, баъзи ижтимоий тўловлар, имтиёзлар ва ҳоказолар амалга оширилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида даромадларнинг янги манбаи - тадбиркорликдан келадиган даромадлар ёки **тадбиркорлик даромадлари** пайдо бўлади. Бу даромадлар тадбиркор бажарадиган функция учун мукофотдир (ишни, капитални, табиий ресурсларни товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун йўналтириш; фирмани бошқариш, инновацияларни киритиш бўйича қарорлар қабул қилиш, таваккалчилик билан маблағ сарфлаш). Бу даромадлар тадбиркор томонидан кредит учун фоиз тўлангандан кейин қоладиган фойда ҳисобига шаклланади. Ўзгарувчан бу миқдор бошқаришнинг натижасига боғлиқ бўлади. Фойда қонуний ва ноқонуний, хўжаликнинг самарадорлигига боғлиқ ёки боғлиқ бўлмаган тарзда юзага келиши мумкин.

Аҳоли даромадларининг муҳим манбаси **ижтимоий истеъмол фондлари** бўлиб, истеъмолни жамоа шакли орқали тақсимлаш усулидир. Даромадларнинг бу манбасига, турли баҳоларга қараганда, аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий даромаднинг 1/5 қисмидан 1/3 қисми тўғри келади. Бунда **ижтимоий истеъмол фондлари**дан тўланадиган тўловлар, хизматлар, имтиёзларнинг икки хил шаклини ажратиш мумкин: пулли ва пулсиз шакллар.

Пулли шаклдаги кўплаб маблағлар пенсия таъминоти (ёш, ногиронлик, стаж, боқувчисини йўқотганлик бўйича), болалар, ишсизлик нафақалари тўлаш ва ҳоказолар учун сарфланади ва ижтимоий трансфертлар дейилади.

Ижтимоий трансфертлар – фуқароларга (давлат бюджетидан ёки махсус фондлардан) - уларнинг иш натижаси, тадбиркорлик фаолияти ёки шахсий мулкдан (пенсия, нафақа, стипендия ва ҳоказолар) олинадиган даромадларига боғлиқ бўлмаган ҳолда тўланадиган тўловлардир.

Меҳнат мотивациясида иш ҳақи ва ижтимоий трансфертларнинг нисбати муҳим. Даромадлар таркибида иш ҳақининг улуши устун бўлса, фаол меҳнат, тадбиркорлик, ташаббус ривожланади, агар ижтимоий трансфертлар ҳиссаси ошиб кетса, кўпинча боқимандалик кайфияти кучаяди.

Шахсий (оилавий) даромадлар миқдори йиғиндиси пул даромадлари ва натурал даромадлардан ташкил топади. Натурал даромадлар шахсий томорқа ва уй хужалигидан олинадиган ҳамда аҳолининг таълим, тиббий хизмат ва ҳоказоларни таъминловчи пулсиз даромад турларидан вужудга келади.

Шахсий томорқа хўжалиги шахсий ва оилавий даромадларнинг шаклланишида муҳим роль ўйнайди.

Жамият ривожланишининг мураккаб ижтимоий-иқтисодий даврида шахсий томорқа хўжалиги аҳолининг баъзи гуруҳлари учун асосий даромад манбаи бўлиб қолади.

Оила бюджети. Оила – қариндош бўлган ёки бошқа хусусиятлари билан боғланган, бирга яшаётган ва биргаликда хўжалик юритаётган шахслар жамоасидир. Кейинги йилларда оила иқтисодиётига қизиқиш ўсди. Ўзбекистонда миллий ҳисоб-китоб тизимига ўтилиши муносабати билан уй хўжалигига иқтисодиётнинг муҳим субъектларидан бири сифатида қаралмоқда. Ҳозирги шароитда уй хўжалигининг умумий даромадларини ўлчаш аҳолига манзилли ижтимоий ёрдам кўрсатиш, солиққа тортиш тизимини оқилона ташкил этишда муҳим аҳамият касб этмоқда. Уй хўжалиги бирга яшаётган ва умумий бюджетга эга бўлган бир ёки бир неча шахс томонидан олиб борилади. Одатда, уй хўжалиги аъзолар сони бўйича оила билан мос келади, аммо баъзи ҳолатларда бир неча оилалар биргаликда уй хўжалиги юритиши мумкин.

"Уй хўжалиги" атамасини турлича ифодалаш мумкин. Масалан:

- оилани статистик белгилаш;
- анъанавий уй ишлари йиғиндисининг умумлашма номи (болаларга қараш, овқат тайёрлаш, кир ювиш, уй тозалаш, оддий таъмирлаш ишлари ва ш.к.);
- оиланинг даромад-категория, даромад-мулк ва харажат-истеъмол тавсифларини ўз ичига олувчи статистик ижтимоий-иқтисодий тушунча.

Оилалар даромадларининг шаклланиши нуқтаи назаридан уй хўжалигининг қуйидаги функциялари муҳим: 1) меҳнат ишлаб чиқариш функцияси; 2) иқтисодий номеҳнат функциялар (уй хўжалигининг умумий даромадлари асосий манбаи).

Биринчисига қуйидагилар киради: **якка тартибдаги меҳнат фаолияти,** яъни уй шароитида кийим-бош, пойабзал тикиш, мебель ясаш, маиший хизмат кўрсатиш; **аграр фаолият,** яъни ер, ер участкасининг барча турларидан фойдаланиш; **анъанавий уй ишлари –** овқат тайёрлаш, болаларга қараш, кир ювиш, уй тозалаш, кийим, пойабзални таъмирлаш ва ш.к.; **якка тартибдаги оилавий савдо –** илгари тўпланган оилавий мулкни сотиш, турли товарларни олиб-сотиш.

Иқтисодий номеҳнат функциялар: оилавий лизинг (уй, дала-ҳовли, ер, автомобиль, қайиқ кабиларни ижарага бериш ва шу каби); бўш турган пулларга қимматли қоғозлар (векселлар, облигациялар, акциялар ва ш.к.) сотиб олиш ва фойдаланиш.

Оила даромадларининг асосий қисми меҳнатда, ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишдан олинадиган даромад, ижтимоий траснфертлардан юзага келади.

Оила бюджети даромад ва харажат қисмларига бўлинади Оиланинг даромадлари ва харажатларига таъсир этувчи омиллар оиланинг тури (сони ва ижтимоий-демографик таркиби, "ишловчилар" ва боқимандаларнинг ўзаро нисбати ва шу кабилар), иш билан бандлик характери, олинадиган даромадлар даражаси, уй-жой, маданий-маиший буюмлар билан таъминланганлиги, тураржойи, жойлашиш характери, истиқомат қиладиган ҳудуди ва ҳоказолар билан боғлиқ. Оила бюджетини текшириш асосида ишчи ва хизматчилар, колхозчилар ва алоҳида пенсионерлар оилаларининг даромадлари йиғиндиси ҳисоблаб чиқилади. Даромадлар йиғиндиси таркибига иш ҳақи (жамоа хўжаликлари аъзоларига ҳақ тўлаш), пенсиялар, стипендиялар, нафақалар ва ижтимоий истеъмол фондларидан бошқа тўловлар киради, жумладан, болаларни мактабгача тарбия муассасаларида, болалар лагерларида тарбиялаш учун дотациялар, шунингдек, санаториялар, дам олиш уйларига бепул ва имтиёзли йўлланмалар қиймати, шахсий таморқа хўжалигидан олинадиган даромадлар ҳам киради.

Бозор иқтисодига ўтиш йилларида оилалар умумий даромадлари шахсий умумий даромад ва аҳолининг ялпи даромадлари таркиби

ўзгаришларга юз тутади ва бу ўзгаришлар қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

1) иш ҳақи даромадларнинг асосий қисмини ташкил этади, аммо унинг салмоғи пасаймоқда;

2) Ижтимоий Истеъмол Фондидан тўловлар барча даромадларнинг тахминан 1/6 қисмини ташкил этади ва ўсиб бориши кузатилмоқда;

3) шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадлар салмоғи ошиб бормоқда, аҳоли истеъмол муаммосини ўз кучи билан ҳал этишга уринаётган ҳозирги мураккаб иқтисодий вазиятда бу табиий ҳолдир.

4) бошқа манбалар салмоғи ошиб бормоқда ва бу ўсишнинг давом этиши кутилмоқда;

5) бозор иқтисодиёти шароитида ишга лаёқатли ҳар бир инсон ўз моддий фаровонлиги учун ўзи маъсулдир.

Оила бюджети асосида **оиланинг истеъмол даромади** ҳисоблаб чиқилади, у умумий даромадлардан фарқли ўлароқ, ўз мазмун-моҳияти жиҳатидан оиланинг солиқ ва жамғармалари чиқариб ташлангандан сўнг қолган пул харажатларига тўғри келади. Унинг ҳажми, миқдори харажат турларига қараб тақсимланади.

Оиланинг умумий даромадларини таҳлил этишда қуйидаги кўрсаткичлар ҳисоблаб чиқилади:

- овқатланиш харажатлари;
- ноозиқ-овқатларни сотиб олиш харажатлари;
- маиший хизмат, солиқ, йиғимлар, тўловлар харажатлари;
- нақд пул, жамғарма банкларига қўйилган жамғармалар, чорва, парранда ва бошқалар табиий кўпайиши натижасида жамғармаларнинг ошиши.

Статистик амалиётда, шунингдек, таълим олиш, тиббий хизмат қиймати ва уй-жой учун дотациялар ҳам, қўшилган умумий даромадлар миқдори ҳам ҳисоблаб чиқилади. Бу кўрсаткичлардан, одатда, халқаро текширувларда фойдаланилади.

4. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари.

Даромадлар даражасини ошириш муаммоларини ҳал этишда истеъмол бюджети асосида аҳолини минимал даромад билан таъминлашга алоҳида эътибор қаратиш лозим.

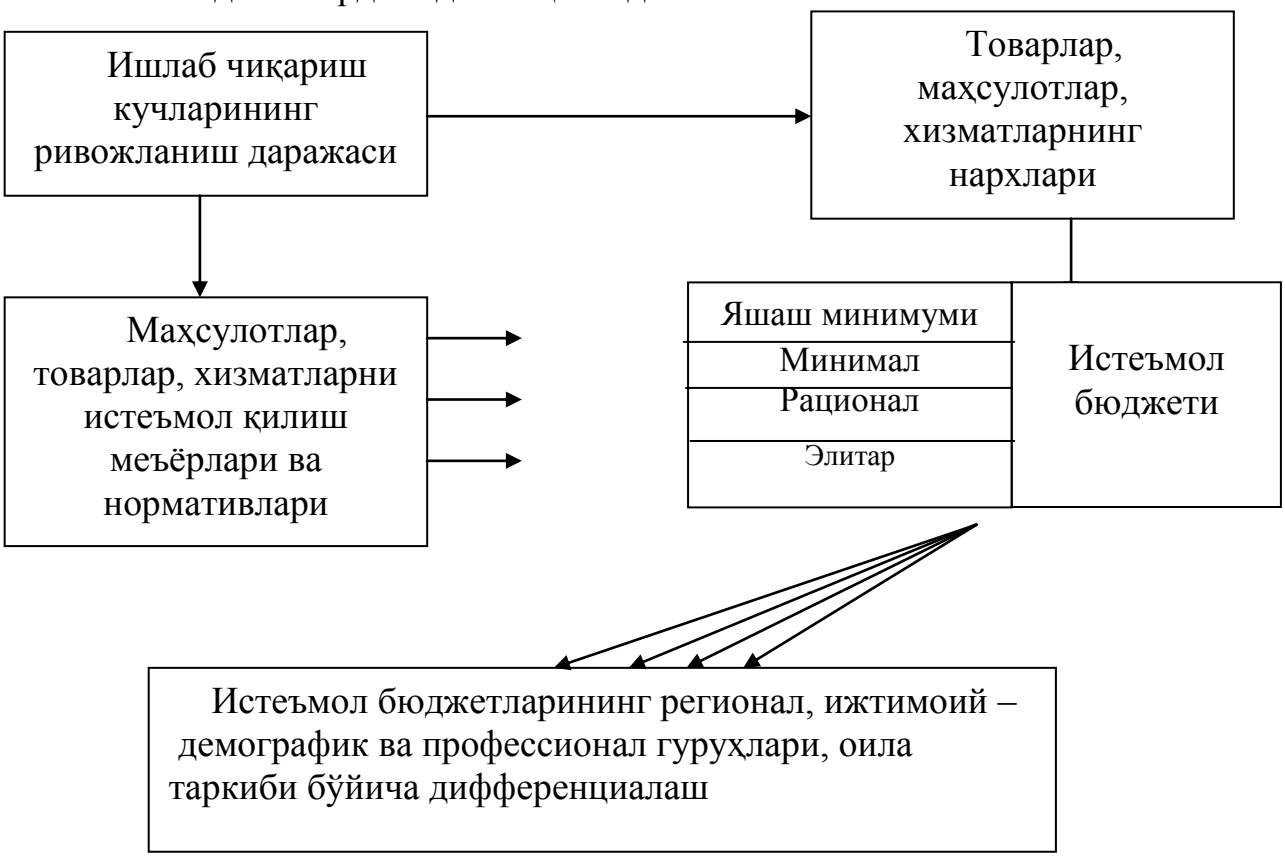
Истеъмол бюджети моддий ва маънавий неъматлар ва хизматлар истеъмоли салмоғи ва таркибининг қиймати баҳоси ҳамда солиқлардан иборат. Эҳтиёжни қондириш даражасига қараб, моддий таъминланганлик минимуми, рационал ва элитар истеъмол бюджетлари мавжуд. Улар аҳолининг қуйи, ўрта ва юқори (жуда юқори) даромадли гуруҳларига мувофиқ ҳисобланади. Шунингдек, ҳақиқий ва меъёрий бюджетлар ҳам мавжуд. Меъёрий бюджетлар даромадлар сиёсатининг

ижтимоий нормативларидан биридир.

Истеъмол бюджети фақат аҳоли гуруҳлари учун эмас, балки мамлакат районлари учун ҳам белгиланиши мумкин. Бунда ҳисоб-китобнинг турли хилларидан фойдаланилади: **меъёрий** (товар ва хизмат истеъмоли ва уларнинг ҳақиқий баҳоси нормативлари асосида); **статистик** (аҳолининг айрим қатламлари эга бўлган реал даромадлар даражасида); **мураккаб** (овқатланиш меъёрлари ва амалий харажатлар асосида); **субъектив** (экспертлар сўрови ва жамоатчилик фикри асосида); **ресурс** (аҳолининг маълум истеъмол минимумини таъминлаш учун давлатнинг объектив имкониятлари асосида). 2-расмда истеъмол бюджетининг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқадорлиги акс эттирилган.

Истеъмол бюджети юзлаб товар (хизмат)ларни ўз ичига олади, аммо ҳисоб-китобларда, одатда, энг муҳимлари (овқатланиш, кийим-кечак, пойабзал, санитария ва гигена воситалари, дори-дармон, мебель, идиш-товоқ, маданий моллар, уй-жой ва маиший хизмат, транспорт, алоқа хизмати ва ҳ.к.лар) эътиборга олинади ва улар минимум моддий таъминланганлик бюджетига киритилади.

Ҳар бир давр бўйича аҳоли ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий таъминланганлик минимуми мавжуд. Бу минимум объектив миқдор бўлиб, ижтимоий кучларнинг ривожланиш даражасига боғлиқ. Моддий таъминланганлик минимуми меъёрий истеъмол бюджети ёрдамида аниқланади.



7.2-расм. **Истеъмол бюджети ва унинг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқаси.**

Истеъмол бюджети ҳисоб-китоб тавсифига эга ва маълум нормативларга асосланади. Меъёрий бюджет моддаларининг асосий қисми тўғридан-тўғри ҳисобланади, яъни унда озиқ-овқат ва ноозиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли меъёри, хизмат кўрсатиш нормативи, уларни харид қилиш баҳолари инобатга олинади.

Моддий таъминланганлик минимуми бюджети жорий вақт учун ва истиқболга мўлжаллаб тузилиши мумкин. У натурал ва пул шаклида ифодаланади. Меҳнаткашлар ва уларнинг оилалари минимал эҳтиёжлари моддий ва маданий неъматлар истеъмоли даражаси ва таркиби қандай бўлиши бу минимумни таъминлайдиган даромадлар миқдорини аниқлаш имконини беради. Масалан, ишчи кучини (аҳоли) нормал такрор ишлаб чиқариш учун ишчи (хизматчи, деҳқон) оиласидаги балоғатга етган кишиларнинг энергия сарфини қоплаш ва қониқарли ҳаёт фаолиятини таъминлаш бўйича зарур бўлган физиологик меъёр даражасида овқатланиши ҳамда кийим-бош, пойабзал, ички кийимлар, гигиена воситалари билан таъминланиши, коммунал хизмат, транспорт ва алоқа хизмати учун ҳақ тўлаш, шунингдек, маданий эҳтиёжларни қондириш учун минимал даромадга эга бўлиши зарур.

Меъёрий бюджетга асосланган моддий таъминланганлик минимуми иш ҳақини дифференциациялашни прогнозлашда (бошқаришда) асосий элементлардан бири бўлиб хизмат қилади. Иш ҳақининг энг кам миқдори жамиятда мавжуд ресурсларга боғлиқ бўлмаса, моддий таъминланганлик минимумини таъминлаш учун бошқа манбалардан фойдаланилади (ижтимоий истеъмол фонди, шахсий томорқа хўжалиги ва шу кабилар).

Меъёрий истеъмол бюджети ёлғиз кишилар ва оилалилар учун (сон ва ёш таркиби турлича бўлган), аҳолининг турли гуруҳлари, оиланинг ишламайдиган аъзолари, мамлакатнинг турли ҳудудлари учун ишлаб чиқилади. Мамлакат районлари бўйича меъёрий бюджетлар турмуш қийматидаги фарқни аниқлаш, район коэффициентини асослашга ёрдам беради. Моддий таъминланганлик минимумига эришиш йўлларини асослашда уларни қоплаш манбаларини аниқлаш катта аҳамиятга эга (энг кам иш ҳақи ва пенсиялар, номинал ва реал иш ҳақини ошириш, ижтимоий трансфертлар, шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадни кўпайтириш ва шу кабилар). Бироқ оилаларда иш билан бандлар ва боқимандаларнинг турли нисбатлари юзага келади, бу эса оила таъминланишига таъсир этади. Кам таъминланганлик муаммосини ҳал этиш учун иш ҳақини мунтазам ошириб бориш, оилада бандликни ошириш, пенсия таъминотини яхшилаш, солиқ бўйича имтиёзлар белгилаш, товар ва хизмат ҳақларини камайтириш, болаларни боқиш учун давлат томонидан бериладиган нафақалар миқдорини кўпайтириш, ёлғиз қарияларга кўмаклашиш ва шу кабилар лозим.

Оиланинг яшаш минимумини шакллантиришда ёлғиз кишилар ва оилалиларнинг истеъмол харажатлари даражасига таъсир этувчи омиллар ҳисобга олинади. Оиладагилар сони ошиб бориши билан истеъмол харажатлари пасайиб боради. Масалан, агар икки киши биргаликда яшаса, уларнинг жон бошига харажатлари (коммунал хизматнинг баъзи турлари бўйича тўловлардан ташқари) ёлғиз яшовчининг харажатларидан икки баробар кам бўлади. Бу узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган товарларга ҳам тааллуқли. Буюмлар бир боладан бошқасига ўтиши ҳам ҳисобга олинади (айниқса, кам таъминланган ва кўп болали оилаларда). Шу муносабат билан даромадлари турли даражада бўлган оилаларда биргаликда яшаш эвазнга харажатларнинг камайиши коэффициенти ҳисоблаб чиқилган. Масалан, балоғатга етган тўртта одам яшайдиган оилада истеъмол харажатлари 10 фоизга камаяди, оилада яшовчи пенсионер учун яшаш минимуми ёлғиз пенсионерникидан 10-15 фоиз паст.

Аҳоли эҳтиёжига табиий-иқлимий шароитлар, жойлашиш характери, миллий анъаналар ҳам таъсир кўрсатади. Ноозиқ-овқат товарлари ва хизматлар харажати узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган буюмлар билан таъминланганлик ва хизмат муддати меъёрлари асосидаги норматив усул ёрдамида аниқланади. Ҳисоб-китоблар товарлар гуруҳи бўйича ишлаб чиқилади: гардероб предметлари (уст кийим, пойабзал ва ҳоказолар), санитария-гигена воситалари, дори-дармонлар, узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган товарлар (мебель, электр асбоблари, автомобиль ва ҳоказо).

Уй-жой ва коммунал хизмат харажатлари ушбу региондаги нархлар ва тариф нормативларига қараб белгиланади. Бунда солиқлар ва мажбурий тўловлар харажатлари ҳам ҳисобга олинади.

5. Яшаш минимуми ва истеъмол савати

Оиланинг яшаш минимуми бюджети унинг таркиби ва катта-кичиклигига қараб аниқланиши мумкин. Таъкидлаш лозимки, яшаш минимуми анча тор тузилган, унда фақат физиологик минимумни таъминловчи меъёрдан фойдаланилган ва тамаки маҳсулотлари, деликатеслар, маданий эҳтиёжлар ҳисобга киритилмаган, ноозиқ-овқат товарлари, хизматлар, солиқлар эса етарли даражада ҳисобга олинмаган. Яшаш минимумидан фарқли ўлароқ, **минимал истеъмол бюджети** ана шу харажатларни тўла ҳисобга олади. Баъзи ҳисоб-китобларга кўра, минимал истеъмол бюджети яшаш минимуми бюджетидан 3-4 баравар ортиқ. Минимал истеъмол бюджети ва яшаш минимуми бюджети билан бирга **рационал истеъмол бюджети** ҳам ҳисобланади. Унинг ёрдамида илмий асосланган рационал меъёрларга мувофиқ эҳтиёжларни қондириш учун зарур бўлган даромаднинг таркиби ва миқдори аниқланади. Рационал бюджет ва истеъмолнинг рационал меъёри инсоннинг оқилона

эҳтиёжларини тўла қондириш тамойили асосига қурилади. Истеъмолнинг реал меъёрига мувофиқ бўлган аҳоли жон бошига тўғри келадиган истеъмол даражасига етиш мамлакат миқёсида ўрта табақани шакллантириш вазифасини ҳал этишга ёрдам беради.

Барча аҳоли учун истеъмолни рационал даражага етказиш жараёнини икки босқичга ажратиш мумкин: **биринчиси** – рационал бюжетга мос келувчи даромадни ва истеъмолни ўртача даражасига етиш; **иккинчиси** – жамият ҳар бир аъзосининг рационал истеъмолини таъминлаш. Бу икки босқични фарқлаш иқтисодий мазмунга эга. У даромадлар ва истеъмолнинг баъзи элементлари ҳаракати тенденциясидаги туб ўзгаришлар ва истеъмол тузилмасининг ўзгариши билан боғлиқ. Аммо рационал истеъмол бюджетининг моҳиятини мутлақлаштириб бўлмайди. У фақат прогнозлашнинг дастлабки пунктини ташкил этади. Рационал истеъмол ва таъминот меъёрлари шундай воситаки, улар ёрдамида халқ фаровонлигини оширишнинг устивор йўналишларини миқдор ва сифат жиҳатидан ифодалаш; ижтимоий муаммоларни ечиш, турмуш даражаси (сифати) концепциясини ишлаб чиқиш мумкин.

Истеъмол бюджетлари турли товарлар ва хизматларнинг маълум тўплами асосида тузилади. Истеъмол тўпламлари турли истеъмол бюджети учун белгиланган бўлиб, унга кирувчи товарлар ва хизматлар таркиби билан ҳам, уларнинг ҳажми билан ҳам фарқланади. Минимал истеъмол бюджетини ҳисоблашда бир қатор товарлар (хизматлар) ҳисобга олинади ва минимал истеъмол меъёрлари яшаш минимумига нисбатан анча юқори (масалан, гўшт маҳсулотлари бўйича икки баравар ортиқ).

Истеъмол савати – инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир. Аслида, истеъмол савати учта саватдан иборат: озиқ-овқат, ноозиқ-овқат, хизмат саватчалари. Истеъмол савати камида 5 йилда бир марта услубий тавсиялар асосида аниқлаштирилади. Истеъмол саватида озиқ-овқат савати муҳим ўрин тутади.

Озиқ-овқат савати - бир одамнинг бир ойда овқатланиши учун кетадиган маҳсулотлар тўплами (у маҳсулотлар истеъмолининг минимал меъёри асосида ҳисоблаб чиқилган). Бу тўплам жисмоний эҳтиёжларга мос келади, зарур калорияни таъминлайди, асосий озиқ моддалар мавжуд ва овқатланишни ташкил этишнинг анъанавий кўникмаларига тўғри келади (7.2-жадвал).

Озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилишнинг минимал миқдорига Ўзбекистон Республикасида нон маҳсулотлари, картошка, сабзавот, мева-чева, гўшт маҳсулотлари, сут маҳсулотлари, тухум, балиқ маҳсулотлари, шакар ва қандолат маҳсулотлари, ўсимлик ёғи, маргарин ва бошқа (туз, қалампир ва шу каби) маҳсулотлар киради. Минимал тўплам таркибига тамаки маҳсулотлари, алкоголли ичимликлар, деликатеслар

киритилмаган.

Минимал истеъмол саватини ишга лаёқатли ёшдаги аҳоли учун шакллантиришга асос қилиб ишлаётган эркак кишига суткада 2720 ккал, оқсил истеъмолини - 88,7 (шу жумладан, ҳайвонники - 31,5), углеводларни 4412 г/суткани таъминловчи озиқ-овқатлар тўплами олинади.

7.2-жадвал

Аҳолининг турли ижтимоий-демографик гуруҳлари учун тавсия этилаётган озиқ-овқат маҳсулотлари тўплами (йилига кг. ҳисобида)[1]

Маҳсулот тури	Ўртача аҳоли жон бошига	Эркаклар (16-59 ёш)	Аёллар (16-59 ёш)	Пенсио-нерлар	Болалар	
					0-6 ёш	7-15 ёш
1. Нон маҳсулотлари	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Картошка	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Сабзавотлар	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Мева-чевалар	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Шакар ва қандолат маҳсулотлари	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Гўшт маҳсулотлари	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Балиқ маҳсулотлари	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Сут маҳсулотлари	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Тухум (дона)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. Ўсимлик ёғи ва маргарин	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Яшаш минимуми кўрсаткичлари давлат томонидан ижтимоий сиёсат юритишда қўлланилади (хусусан, аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун яшаш минимумидан паст, тенг ва юқори даромадли аҳоли салмоғи аниқланади), аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб-қувватлаш учун аниқ етиб борадиган манзилли ижтимоий ёрдам учун негиз бўлиб хизмат қилади, энг кам иш ҳақи ва пенсияларни асослашда фойдаланилади, шунингдек, кам таъминланганлик мезони ҳамдир.

Шундай қилиб, истеъмол савати ва яшаш минимуми инсоннинг ҳаёт фаолиятини тўлароқ таърифлаш имконини беради ва аҳоли турмуш даражаси ҳамда даромадлар кўрсаткичлари тизимининг таркибий қисмидир.

Таянч иборалар

Турмуш даражаси; халқ фаровонлиги; турмуш тарзи; меҳнат фаолияти сифати; турмуш сифати; турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар; кўрсаткичлари: умумий; хусусий; иқтисодий; ижтимоий-

[1] Политика доходов и зароботной платў (Учебнўе пособие). -М., 1999, с.66.

демографик; аҳоли ёши; касбий-малакавий таркиби; даромад кўрсаткичлари; пул кўринишидаги кўрсаткичлар; кўрсаткичларнинг обьектив ва субьектив турлари; қиймат ва натурал кўрсаткичлар; миқдор ва сифат кўрсаткичлар; статистик кўрсаткичлар; турмуш сифати кўрсаткичлари; аҳоли даромадлари; турлари; даромадларнинг пул ва натурал шакллари; пенсиялар; стипендиялар; нафақалар; дивидендлар; кўчмас мулк; тадбиркорлик даромадлари; фойда; ижтимоий кўрсаткичлар; ижтимоий истеъмол фондлари; шахсий томорқа хўжалиги; ижтимоий трансфертлар; оила бюджети; оила; уй хўжалиги; оилалар даромадининг шаклланиши; уй хўжалиги функциялари; якка тартибдаги меҳнат фаолияти; аграр фаолият; анъанавий уй ишлари; якка тартибдаги оилавий савдо; оиланинг истеъмол даромади; истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари; даромадлар даражаси; яшаш минимуми; минимал истеъмол бюджети; рационал истеъмол бюджети; истеъмол саватчаси.

қисқача хулосалар

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалашда «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифатида», «турмуш сифати» каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамав тушунчалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезмларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур атама ва тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини ҳам айтиб ўтиш лозим.

Турмуш даражаси – бу, жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик кўлами ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий турларга ажратилади.

Аҳоли даромадлари – аҳоли ёки оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб топилган пул ёки натура шаклидаги маблағлар йиғиндисидир. Аҳолининг талаб-эҳтиёжлар унинг қондирилиш даражаси, уларнинг таркибий даромадлари ва бу даромадлар миқдорларига бевосита боғлиқдир.

Истеъмол савати – инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт-фаолиятини таъминлаши учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

Турмуш даражаси деганда нималар тушунилади?

Турмуш даражаси кўрсаткичларининг асосий туркумларини айтиб беринг.
Иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг роли қандай?
Турмуш даражасини оширишда омиллар қандай ўрин тутади?
Ўзбекистондаги, ривожланган ва ривожланаётган давлатлардаги турмуш даражасини қандай баҳолайсиз?
Ўзбекистонда турмуш даражасини оширишнинг қайси йўли танлангани маъқул? Ўз фикрингизни асосланг.
Аҳоли даромадлари деганда нималар тушунилади ва унинг қандай турлари мавжуд?
Даромадларнинг энг муҳим манбалари нималардан иборат?
Оила бюжети ва унинг таркибий қисми нималардан ташкил топган?
Истеъмол бюджети нима? У қандай кўрсаткичларга эга?
Яшаш минимуми ва истеъмол саватчаси нимани билдиради?

Адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 29 июн.
2. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” Ўқув қўлланма.-Т.: 2004.
3. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
4. Абдураҳмонов қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
5. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
6. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
7. Волгин Н.А., Дудникова С.В. Оплата труда государственнўх служаших: анализ зарубежнўй опўт. Новўе подходў. М., 2000.
8. Рязанцева Н., Рязанцев Д. «1С: Предприятие. Зарплата и кадрў. Секретў работў» Санкт- Петербург, 2004.
9. Современная экономика труда./ Под рук Куликова В.В.-М.:ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
10. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник –М.: 2004.
11. Усмонов Б.Б. Ижтимоий статистика. (ўқув қўлланма) Т.: 2004.
12. Хендерсон Р.И. «Компенсационнўй менеджмент: стратегия тактика формирования заработной платў и других вўплат» -М:. 2004.

Интернет сайтлари:

1. **www.ook.vsem.ruЭкономика и социология труда.**
2. **www.snicke.nm.ruЭкономика и социология труда**

3. **economics.superreferat.ru Экономика и социология труда**
4. **www.lan.krasu.ru Экономика и социология труда**
5. **tema.studentochka.ru Экономика и социология труда**

8-МАВЗУ. ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ 4 соат

1-маъруза 2 соат

1. Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши
2. Бозор шароитида иш ҳақининг асосий вазифалари
3. Иш ҳақининг функциялари ва уни ташкил этиш тамойиллари
4. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари

1. Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши

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

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи ҳажмига бозор ва бозордан ташқари бир қатор омиллар таъсир кўрсатади. Бунинг натижасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг муайян даражаси вужудга келади. Бу омилларни ва уларнинг иш ҳақига таъсир кўрсатиш хусусиятини кўриб чиқишдан олдин ходимнинг иш ҳақидаги элементларни аниқ белгилаб чиқиш, қандай элементлар бозор коньюктураси таъсирига кўпроқ ёки озроқ даражада дуч келишини аниқлаб олиш зарур.

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

Меҳнат бозоридаги кесишув объекти сифатида муайян шароитда маълум вақт мобайнида муайян сифатга эга бўлган меҳнат ресурси бирлигидан фойдаланиш ҳуқуқи вужудга келади.

Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси – бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради. К.Марксниng фикрича, ходим иш ҳақининг ставкаси унинг иш кучи қиймати, яъни ҳаётий воситалар, истеъмол товарлари ва хизматлар йиғиндиси қиймати билан белгиланади. Бу нарсалар муайян сифатга эга бўлган иш кучини нормал такрор ҳосил қилиш учун зарурдир. Бироқ

ҳозирги вақтга келиб бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақининг ставкаси, *одатда, такрор ишлаб чиқариш минимуми*дан ортиқ бўлиб, асосан, мазкур ижтимоий гуруҳнинг қарор топган истеъмол даражасига, тармоқда муайян сифатга эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақнинг эришилган даражасига боғлиқ равишда шаклланади.

Шундай қилиб, иш ҳақининг *асосий элементи* – унинг ставкасидир. Бироқ у ходимларнинг қобилиятларидаги ўзига хос тафовутларни, уларнинг жисмоний кучи ва чидамлилигидаги, тез акс-садо беришидаги, тиришқоқлигидаги меҳнат натижаларига таъсир қилувчи шу каби хусусиятларни ҳисобга олмайди. Шу сабабли иш ҳақининг тузилишидаги яна бир элементни – меҳнат фаолиятининг алоҳида натижаларидаги фарқларни (мукофотларни, устама ҳақни, ишбай қўшимча ҳақни ва шу кабиларни) акс эттирувчи *ўзгарувчан қисмни ажратиб* кўрсатиш зарур. Бундан ташқари, даромадларнинг ҳар хил турлари мавжуд бўлиб, уларни ходим мазкур ташкилотда ишлаётганлиги учун олиши мумкин (моддий ёрдам, овқат ҳақи, йўлланмалар ва даволаниш ҳақи, қимматбаҳо совғалар, қўшимча тиббий ва пенсия суғуртаси ва шу кабилар). Умуман олганда, иш ҳақини ва даромадларнинг мазкур турларини ходимнинг шу корхонадаги меҳнат даромади деб қараш мумкин.

Ёлланма ходим учун иш ҳақи унинг даромадлари манбаи ҳисобланади. Хўш, у қандай қилиб ўзига тегишли бўлган меҳнат ресурсидан олинадиган даромадини кўпайтириши мумкин? Бунинг вариантларидан бири – *сотиладиган ресурс миқдорини кўпайтиришдир*. Лекин бундай имконият чекланган. Алоҳида олинган шахсга нисбатан меҳнат ресурсининг сотиладиган миқдорини кўпайтириш нимани билдиради? Ҳақиқатда бу ишлаб бериладиган вақтни, ташқи ёки ички ўриндошлик тарзида бажариладиган ишларни кўпайтириш ёки меҳнат унумдорлигини ошириш, бунинг учун қўшимча юмушларни бажариш, аралаш касбларда ишлаш, хизмат кўрсатиш минтақасини кўпайтиришни билдиради. Бунда ҳар иккала вариант тезда тамом бўлади: биринчиси суткадаги соатлар сонини ва дам олиш вақтини, иккинчиси, ишнинг суръати ва жиддийлигини кўрсатувчи табиий физиологик чегаралар билан кифояланади. Бунинг устига, бошқа ресурсларга қараганда меҳнат ресурси ўзига хос яна бир хусусиятга эга: ҳатто ундан фойдаланилмаган тақдирда ҳам (инсон мутлақо ишламаса ҳам) у инсоннинг қариши туфайли табиий меҳнат қобилиятининг пасайиши сабабли қисқариб боради.

Меҳнат ресурсини сотишдан олинадиган даромадни кўпайтиришнинг яна бир варианти – *таклиф этиладиган ресурс сифатини ошириш* (маҳоратни, малакани ошириш, қўшимча ўқитиш)дир. Бироқ бу имконият ҳам чекланган, чунки у қўшимча вақт ва маблағ сарфлашни (“инсон капитали”га инвестицияларни) талаб қилади. Бундан ташқари, таълимнинг бошланғич даражаси, қобилият, бўш вақтнинг йўқлиги ва шу кабилар ҳам чекловчи омиллар бўлиб хизмат қилади.

Демак, ўз меҳнат ресурсидан олинадиган даромадни кўпайтириш манбаи ресурс нархини – иш ҳақи ставкасини оширишдир. Унинг пастки чегараси ёлланма ходимнинг иқтисодий манфаатлари билан белгиланади. Ўз навбатида, иш берувчи ишлаб чиқаришнинг умумий харажатлари, шу жумладан, ишлатиладиган ресурсларнинг нархини янада пастроқ қилиб белгилашдан манфаатдордир. Унинг иқтисодий манфаати – меҳнатга сарфланадиган харажатларнинг қисқариши - иш ҳақи ставкасининг юқори чегарасини белилаб беради ёки тўхтатиб туради. Меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатлари мувозанатини ҳисобга олган ҳолда талаб ва таклиф нисбатларининг таъсири остида мазкур сифатга эга бўлган меҳнат бирлигининг бозор нархи вужудга келади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тавсиясида айтилишича, энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилашнинг асосий мақсади ёлланиб ишлаётган шахсларга энг кам миқдорда йўл қўйиладиган иш ҳақи даражасига нисбатан зарур ижтимоий ҳимоя берилиши лозимлигидир. Энг кам иш ҳақи миқдорининг белгиланиши турли йўллар билан амалга оширилиши мумкин. Масалан, Ўзбекистонда энг кам миқдордаги иш ҳақи тўғрисида қонун чиқарувчи орган томонидан махсус қонуннинг қабул қилиниши билан амалга оширилиши, у турли шаклларда: ойлик ёки соатбай энг кам иш ҳақи ставкаси тарзида белгиланиши мумкин.

Шундай қилиб, иш ҳақини тартибга солиш механизмида бошланғич база сифатида унинг энг кам миқдори намоён бўлади. У оддий, кам малакали меҳнат билан банд бўлган ходимларнинг такрор ҳосил қилиниши учун нормал шарт-шароитлар яратиши лозим. Давлат, иш берувчилар ва касаба уюшмаларининг асосланган энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилаш соҳасидаги сиёсатида амал қиладиган мезонлар орасида асосийси меҳнаткашлар ва улар оила аъзоларининг эҳтиёжи ҳисобланади. Энг кам миқдордаги иш ҳақи иш кучининг жисмоний фаоллигини қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга унинг меҳнат қилиш қобилиятини тиклаши ва ривожлантириши учун истеъмол саватчасига мувофиқ келиши лозим. Бу саватча энг зарур маҳсулотлар, товарлар ва хизматлар турини ўз ичига олади. Энг кам иш ҳақи фақат алоҳида олинган ходимни эмас, балки унинг вояга етмаган оиласи аъзолари ҳам қайта ҳосил қилиниши (тикланиши)ни таъмин этиши керак. Бу ўлчовнинг миқдорий ноаниқлиги мамлакатда ишлаб чиқилаётган ижтимоий тўловлар миқдорига боғлиқдир.

Энг кам иш ҳақи миқдорини асослашда ҳисобга олиниши лозим бўлган омиллардан бири унинг меҳнатга тўланадиган ҳақнинг ўртача даражасига нисбатидир.

3. Иш ҳақининг функциялари ва уни ташкил этиш тамойиллари

Иш ҳақининг моҳияти унинг ижтимоий ишлаб чиқариш босқичлари бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш, уни тақсимлаш, айрибошлаш ва истеъмол қилишда бажарадиган функциялари (вазифалари)да намоён бўлади.

1. **Такрор ишлаб чиқариш функцияси**. У ходимларни, шунингдек, уларнинг оила аъзоларини иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун, авлодларни қайта кўпайтириш учун зарур бўладиган ҳаётий неъматлар билан таъминлашда иборат. Унда эҳтиёжларнинг ортиб боришидан иборат иқтисодий қонун ўз ифодасини топади. Мазкур функция иш ҳақининг давлат томонидан тартибга солиниши хусусиятлари, иш ҳақининг иш кучини такрор ишлаб чиқаришни таъмин этадиган миқдорини қонуний даражада белгилаш билан узвий боғлиқдир.

2. **Рағбатлантириш функцияси**. Унинг моҳияти ходимнинг иш ҳақи унинг қўшган меҳнат ҳиссасига, корхонанинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти натижаларига боғлиқлигини белгилашдан иборат бўлиб, бунда ходимни ўз меҳнати натижаларини доимий равишда яхшилаб боришга қизиқтириши лозим.

3. **Ўлчов-тақсимлаш функцияси**. Бу функция истеъмол фондларини ёлланма ходим билан ишлаб чиқариш воситалари эгаси ўртасида тақсимлаш вақтида жонли меҳнат ўлчовини акс эттириш учун мўлжалланган. Иш ҳақи воситасида ишлаб чиқариш жараёни ҳар бир иштирокчисининг меҳнат ҳиссасига мувофиқ унинг истеъмол фондидаги алоҳида улуши аниқланади.

4. **Жойлаштириш функцияси**. Мазкур функциянинг ҳозирги вақтдаги аҳамияти жиддий равишда ошиб бормоқда. Унинг моҳияти меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар бўйича қулай равишда жойлаштиришдан иборатдир.

5. **Аҳолининг тўловга қобил талабини шакллантириш функцияси**. Бу функциянинг вазифаси тўловга қобилиятли талабни мувофиқлаштиришдир. Бундай талаб деганда, харидорларнинг пул маблағлари билан таъминланган эҳтиёжларининг намоён бўлиш шакли тушунилади, шунингдек, истеъмол товарлари ишлаб чиқариш ҳам назарда тутилади. Тўловга қобилиятли талаб иккита асосий омил – жамиятнинг эҳтиёжлари ва даромадлари таъсирида шаклланиши сабабли, бозор шароитида иш ҳақи ёрдамида товарни таклиф қилиш билан талаб ўртасида зарур мутаносиблик ўрнатилади.

Юқорида айтиб ўтилган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг ***муҳим тамойилларга*** риоя қилиниши зарур:

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур

қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан, меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.

2. **Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариловчи суръатларини таъминлаш.** Бу тамойилнинг моҳияти – ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхона ривожланиши ҳамда равнақ топишининг зарур шарти ҳисобланади.

3**. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш.** Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги, жўғрофий ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. **Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи**. Бозор шароитида бу тамойилнинг мақсади – ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. **Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.**

6. **Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш.** Меҳнат бозори – бу, шундай бир соҳаки, у ерда пировард натижада меҳнатнинг ҳар хил турларига баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. **Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантиқийлиги ва қулайлиги** меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина у жон-дили

билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори, яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тасаввур қилишлари лозим.

Иш ҳақини ташкил этиш тамойилларини уларни амалга оширишга қаратилган функцияларга мувофиқ таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил фақат битта функция билан эмас, балки бир қанча функциялар билан боғланган. Шундай бўлса ҳам, асосий функцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳар бир тамойил биринчи навбатда, ана шу функцияни бажаришга қаратилади.

4. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий элементлари – меҳнатни нормалаш, тариф тизими, иш ҳақининг шакллари ва тизимларидир. Ҳар бир элемент қатъий белгиланган вазифасига эгадир.

Меҳнатни нормалаш – бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг нормаланган топшириқлари нормаларини аниқлашдир. Булар бўлмаса, меҳнат миқдорини, ҳар бир ходимнинг умумий натижаларга қўшган алоҳида ҳиссасини ҳисобга олиб бўлмайди.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари – бу, меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир**.**

Тариф тизими турли норматив материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимларнинг иш ҳақи даражаси уларнинг малакасига, меҳнат шароитларига, корхоналар ўрнашган жўғрофий жой ва бошқа тармоқ хусусиятларига қараб белгиланади. Тариф тизимининг асосий элементларига тариф сеткалари, тариф ставкалари, тариф-малака маълумотномалари, лавозим маошлари, хизматчилар лавозимларининг тариф маълумотномалари, тариф ставкаларига устама ва қўшимча ҳақлар, иш ҳақига доир минтақавий малака коэффициентлари киради.

Тариф сеткаси – разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенгдир. Разрядлар миқдори ва уларга тегишли тариф коэффициентларининг миқдори корхонада тузиладиган жамоа шартномасида белгиланади. Жамоа шартномаси тариф битими асосида ишлаб чиқилади ва ходимлар аҳволининг шартнома шартларига нисбатан ёмонлашувини назарда тутмаслиги лозим.

Тариф ставкаси – иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлақ миқдоридир. Биринчи разряд тариф сеткаси ва тариф ставкаси асосида шундан кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Биринчи разряднинг тариф ставкаси корхонанинг жамоа шартномаси билан белгиланади ва бир томондан, унинг молиявий имкониятларига, иккинчи томондан, тармоқ битимида акс эттирилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига боғлиқ бўлади. Бунда у белгиланган энг кам иш ҳақи даражасидан кам бўлмаслиги лозим. Тариф ставкаси ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун бошланғич миқдор ҳисобланади. Бунда корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай шакллари ва тизимлари қўлланилиши эътиборга олинмайди.

Танланган вақт бирлигига қараб тариф ставкалари соатбай, кунбай ва ойлик маошлардан иборат бўлади. Энг кўп тарқалгани соатбай тариф ставкалари бўлиб, улар асосида турли қўшимча ҳақлар ҳисоблаб чиқилади. Кунлик ва ойлик ставкалар соатбай ставкаларни иш сменасидаги соатлар сонига ва ой мобайнидаги ишланган ўртача ойлик соатлар сонига кўпайтириш йўли билан ҳисоблаб чиқилади**.**

Тариф-малака маълумотномалари норматив ҳужжатлардан иборат бўлиб, улар ёрдамида иш разряди ва ишчининг разряди белгиланади. Уларда ҳар бир мутахассисликдаги ҳар бир разряд ишчиси назарий ва амалий жиҳатдан билиши лозим бўлган ахборот мавжуд бўлади. Мазкур маълумотномалар уч бўлимдан: “Ишларнинг таъриф-тавсифи”, “Билиш керак” ва “Ишларга доир мисоллар”дан ташкил топади. Тариф-малака маълумотномалари тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, фақат улардан фойдаланувчи корхона учунгина норматив ҳужжат ҳисобланади. Малака разряди ишчига, одатда, цех ёки корхона малака комиссияси томонидан берилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги анъанавий ёндашувларга таянувчи корхоналар ишчилар иш ҳақининг миқдорини белгилаш учун тариф сеткалари, тариф ставкалари ва тариф-малака маълумотномаларидан фойдаланадилар. Бундай корхоналарда бошқарув меҳнати ходимлари ҳисобланувчи хизматчилар учун штат-маош тизими татбиқ этилади. Унинг ўзига хос хусусияти штат жадвалининг тузилишидан иборат бўлиб, унда муайян корхонада мавжуд бўлган лавозимлар рўйхати, ҳар бир лавозим бўйича ходимлар сони ва ойлик миқдори кўрсатилади**.**

Корхонанинг аттестация (шаҳодат бериш) комиссияси лавозимларнинг малака маълумотномаларидан фойдаланиш асосида аттестация жараёнида хизматчиларга малака тоифаларини беради. Хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси алоҳида тафсифлардан ташкил топади. Ҳар бир малака тавсифи уч бўлимдан иборат: “Лавозим вазифалари”, “Билиш керак”, “Малака талаблари”. Тариф-малака маълумотномаси сингари, хизматчилар лавозимларининг

малака маълумотномаси тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, корхоналар улардан ихтиёрий равишда фойдаланишлари, улар тегишли бўлимларига тузатишлар ва ўзгаришлар киритишлари мумкин. Хизматчиларни аттестациядан ўтказиб туриш даврийлигини корхона раҳбариятининг ўзи белгилайди.

Кўпгина корхоналар ҳозирги вақтда анъанавий тариф тизими элементлари асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг янги, янада самаралироқ усулларини излаш йўлидан бормоқдалар. Бу ижобий ҳодиса бўлиб, корхоналарга ўзлари қараб чиқадиган масалаларни ҳал қилишда мустақиллик беришнинг натижасидир. Корхонада ишловчи барча ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун умумий тариф сеткасидан фойдаланиш анча кенг татбиқ этилмоқда. Тариф сеткадаги разрядларнинг энг кўп миқдори ва уларга мос келувчи тариф коэффициенти муайян корхонада ихтиёрий равишда белгиланиши мумкин ва албатта, жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлиги ҳайъат йиғилишининг 1993 йил 8 январдаги 1-қарорига асосан ишчи ва хизматчиларга иш ҳақи тўлашни ташкил қилишда фойдаланиш учун тавсия этилган ягона тариф сеткасидан бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиқиб, барча турдаги корхоналарда фойдаланишга, ундаги талаб ва таклифларга асосланишни тақозо этилади.

Ягона тариф ставкаси ишларнинг тариф ставкаларини табақалаштириш учун тариф сеткаларини ишлаб чиқиш тамойили бўйича тузилган. У ишчиларга ҳам, барча тоифадаги хизматчиларга ҳам ҳақ тўлашнинг разрядли тизимидан иборат бўлиб, разряд доирасида қайд қилинган тариф ставкалари ва лавозим маошларини белгилашни ўз ичига олади. Сетканинг дастлабки вариантида 28 ва ҳозирги (01.09.96 й.) вариантида 22 та разряд мавжуд. ßíãèääí òàêëèô ýòèëãàí ßÒÑ áóíääí îëäèí àìàë ḉèëãàí ßÒÑèääí ḉàòúèé ôàðḉëàíìàé, óíää òàðèô êîýôôèöèåíòëàðèíèíã ÿñèá áîðèø òåíäåíöèÿñè êóçàòèëääè (8.1-æàääâë).

Разрядлар бўйича ҳақ тўлаш ставкаларини табақалаштириш Ягона Тариф Ставкасида ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси белгиси бўйича амалга оширилади. Иш ҳақида бошқа омилларни – нормал шароитлардан четга чиққан меҳнат шарт-шароитларини (меҳнатнинг умумтармоқ шарт-шароитлари бундан мустаснодир), меҳнатнинг оғирлиги, жиддийлиги, нормани оширувчи алоҳида меҳнат натижаларини, ходимларнинг ишчанлик ва шахсий хусусиятларини ва шу кабиларни ҳисобга олиш иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа элементлари воситасида амалга оширилади. Уларга нисбатан меҳнат нормаси учун ҳақ тўлаш сифатидаги тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини ташкил этишнинг асоси ҳисобланади.

Ягона тариф ставкасида қабул қилинган тариф коэффициентларининг разрядга қараб ортиб бориши хусусияти мавжуд

бўлиб, бунда энг кўп ўсиш бошланғич разрядлар учун, энг кам ўсиш юқори разрядлар учун назарда тутилган. Бу кам малакали ходимларни, яъни малакали мутахассислар ва раҳбарларга нисбатан кам иш ҳақи оладиган ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш зарурати билан изоҳланади.

	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1	1.450	1.740	1.880	2.014	2.181
2	1.595	1.915	2.068	2.216	2.400
3	1.755	2.107	2.276	2.439	2.641
4	1.930	2.316	2.502	2.681	2.904
5	2.115	2.539	2.741	2.937	2.181
6	2.308	2.769	2.991	3.205	3.471
7	2.510	3.012	3.252	3.484	3.773
8	2.716	3.260	3.521	3.773	4.086
9	2.926	3.512	3.793	4.064	4.401
10	3.140	3.768	4.070	4.361	4.723
11	3.358	4.029	4.352	4.663	5.050
12	3.581	4.297	4.641	4.973	5.386
13	3.808	4.569	4.935	5.288	5.727
14	4.038	4.845	5.232	5.606	6.071
15	4.271	5.125	5.536	5.931	6.423
16	4.508	5.409	5.842	6.259	6.779
17	4.748	5.697	6.153	6.593	7.140
18	4.991	5.989	6.468	6.930	7.505
19	5.238	6.285	6.788	7.273	7.877
20	5.488	6.585	7.112	7.620	8.253
21	5.741	6.889	7.441	7.937	8.635
22	5.998	7.198	7.773	8.328	9.019

Ягона тариф ставкасида барча касблар ва ходимларнинг лавозимлари бажарилаётган ишлар (функциялар)нинг умумийлик белгиси билан гуруҳларга ажратилган. Ишчиларни таснифлаш учун сетканинг дастлабки саккизта разряди мўлжалланган. Бу ҳозирги вақтда амал қилаётган ишлар ва ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси бўйича тарифлаштириш шартларига мос келади. Айни вақтда муҳим ва масъулиятли ишларда ёки янада муҳимроқ ва масъулиятлироқ ишларда банд бўлган юқори малакали ишчиларга ҳақ тўлашнинг 12-18-

разрядларидан келиб чиқиб маошлар белгиланиши мумкин. қолган ходимлар-хизматчилар, мутахассислар, раҳбарларга 18-22-разрядлар бўйича тариф белгиланади.

Тармоқлар ягона тариф ставкасини ишлаб чиқишда тарификациялаш ва ишчилар ҳамда хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш ягона шкаласининг тузилишига доир қуйидаги тамойилларга амал қилинади:

- иқтисодиёт соҳаси ходимларининг барча тоифаларини ягона тариф шкаласи билан қамраб олиш;
- ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини бажарилаётган вазифалар (функциялар) умумийлиги белгисига кўра гуруҳлаш;
- ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини тарификация қилиш, яъни уларни бажариладиган ишлар ёки функцияларнинг мураккаблиги белгисига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларига киритиш;
- разряд тариф ставкасини оддий меҳнат билан шуғулланадиган ходимларнинг энг кам иш ҳақи миқдори даражасига мувофиқ келадиган қилиб ва тариф коэффициентларининг разряддан разрядга бир хилда нисбий ортиб бориши тартибида белгилаш.

Ягона тариф ставкасининг устунлиги шундан иборатки, у ходимларнинг барча касб-малака гуруҳлари бўйича тариф ставкалари ва маошлари нисбатини белгилашда меҳнат тафовутларига баҳо беришга ягона ёндашувни таъминлайди. Умумий тармоқлараро ягона тариф ставкаси тармоқ ягона сеткаларини ва корхонанинг ягона тариф сеткаларини ишлаб чиқиш учун андоза ҳисобланади. Уларда ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тармоқлараро ягона шартлари тармоқ шарт-шароитларига ва муайян корхоналарнинг шарт-шароитларига, ходимларнинг касб-малака таркибига мос келтирилиши лозим.

Тариф тизимининг асосий элементларига, шунингдек, ноқулай иқлимли минтақаларда ишлаганлик учун минтақавий коэффициентлар ва иш стажи учун иш ҳақига устама ҳақ тўлашлар киради. Минтақавий коэффициент корхона, ташкилотнинг қаерда жойлашганлигига қараб иш ҳақини кўпайтиришнинг норматив кўрсаткичидан иборатдир. У қайси иш ҳақига татбиқ этиладиган бўлса, ўша бевосита иш ҳақига белгиланади.

Иш ҳақини минтақавий тартибга солишнинг асосий вазифаси мамлакатнинг барча иқтисодий минтақаларида баравар меҳнат учун баравар реал иш ҳақи тўланишини таъминлашдан иборат. Бунинг учун бир хил малакадаги ходимларнинг иш ҳақи иқтисодий минтақалар бўйича фарқланиши лозим ва бунда фарқлар ўз-ўзидан эмас, балки давлат томонидан онгли ва режали равишда белгиланиши керак.

Минтақа иқтисодий-жуғрофий ўрнини баҳолашда унинг йирик иқтисодий марказларга нисбатан ўрнини, хом ашё, рекрацион имконият манбаларига нисбатан ўрнини, минтақавий бозорларга нисбатан ўрнини

ҳисобга олган ҳолда табақаларга ажратилади. Ўзбекистонда, умуман, Тошкент минтақаси (Тошкент вилоят ва Тошкент шаҳри), Жиззах, Сирдарё, Самарқанд минтақалари қулайроқ иқтисодий-жуғрофий ўринни эгаллайди.

Агроиқлим омиллари минтақадаги қайта ишлаш жараёнининг барча босқичларига фаол таъсир қилади. Айниқса, аграр секторнинг ер бўйича ихтисослашувида мазкур омиллар роли жуда катта бўлиб, бу ҳол ўз навбатида, қишлоқ жойларда меҳнат қилиш учун қулай ёки ноқулай шарт-шароитлар билан боғлиқдир. Ана шу шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолда Тошкент вилояти озиқ-овқат маҳсулотларини етиштиришга, Навоий вилояти чорвачилик маҳсулоти тайёрлашга, Сурхондарё вилояти ингичка толали пахта етиштиришга ихтисослашган.

Экстремал иқлим шароитидаги минтақаларда (Сурхондарё вилояти, қорақалпоғистон Республикаси) меҳнат қилиш фаолиятининг техник-иқтисодий кўрсаткичлари мўътадил иқлимли зоналар (Фарғона вилояти)дагига нисбатан ноқулайроқдир.

Иш ҳақини ташкил этишда табиий-ресурс имконияти фойдали қазилма бойликлар мавжудлиги, рельефи, зилзилабардошлиги, ер-сув ресурси кабилар ҳам муҳим ўрин тутади. Табиий омил ишлаб чиқариш жуғрофияси ва қишлоқ хўжалик ҳамда кон қазиш саноат маҳсулотини истеъмол қилишнинг маконий доирасини белгилаб беради. Табиий ресурсларнинг ўринлашуви ва улардан фойдаланувчи ишлаб чиқариш корхоналарининг жойлашуви табиий омил ҳудудий хусусияти ҳамда бозор конъюнктурасига ва иш ҳақи коэфициентига таъсир қилади. Табиий шароит ва ресурслар бошқа минтақалардан сармоя (жумладан, хорижий сармоя)ни мулкни хусусийлаштириш ишида қатнашиш учун қўшимча равишда жалб қилишда ёрдам бериши ёки аксинча, минтақа корхоналари ва аҳолисидаги нақд маблағларнинг хўжалик фаолияти юритиш учун қулайроқ бошқа ҳудудларга кўчиб ўтишини рағбатлантириши мумкин бўлади. Бу ҳам шу ҳудудда фаолият кўрсатадиган ходимлар даромадига таъсир этади.

Ресурс имконияти даражасига кўра, минтақалар орасида Бухоро, Навоий, Тошкент ва қашқадарё вилоятлари ажралиб туради. Навоий ва Жиззах вилоятларида эса экин майдонлари ва сув ресурслари анча тақчилдир.

Иқтисодий салоҳият ҳудудда мавжуд бўлган барча ресурслар мажмуини ишга солган пайтдаги минтақа заҳиралари ҳамда имкониятлари билан тавсифланади. Иқтисодий ислоҳотлар жараёни ва натижаларига иқтисодий имкониятнинг асосий таркибий қисмлари: ишлаб чиқариш, инфратузилма, жумладан, бозор инфратузилмаси, илмий-техник ходимлар, экспорт, рекреацион имкониятлар, минтақалараро ва ички минтақавий ўзаро ҳамкорлик имконияти кучли таъсир кўрсатади.

Иқтисодий имконият даражасини ўлчашда ҳам комплекс таҳлил, ҳам

эксперт баҳолаш услублари қўлланиши зарур. Минтақалар типологияси иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасини баҳолашнинг муҳим воситасидир. Ўзбекистон минтқаларининг иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасига кўра, минтақаларни гуруҳларга ажратиш услуби бу ўринда муайян қизиқиш уйғотади:

I гуруҳ *(юқори даража):* Тошкент шаҳри, Тошкент, Самарқанд, Фарғона ва Андижон вилоятлари;

II гуруҳ (*ўрта даража):* қррақалпоғистон Республикаси, қашқадарё, Наманган ва Навоий вилоятлари;

III гуруҳ *(қуйи даража):* Бухоро, Сурхондарё, Хоразм, Жиззах ва Сирдарё вилоятлари.

Минтақавий коэффициентлар истеъмол буюмлари нархларидаги фарқни, товарларнинг бюджет тўпламидаги фарқни (у табиий иқлим шароитидаги тафовутларга боғлиқ бўлиб, озиқ-овқат, кийим-бош, ёқилғи ва шу кабиларнинг ўзига хос тўпламини назарда тутади); бевосита меҳнат жараёнида ходимга таъсир кўрсатувчи ва унинг бошқа иқлим шароитларидаги худди шундай нисбатан жисмоний зўр беришини кучайтиришни келтириб чиқарадиган иқлим шароитларидаги фарқни ҳисобга олишини назарда тутади.

2-маъруза 2 соат

1. Иш ҳақи турларини тавсифлаш
2. Асосий ва қўшимча иш ҳақлари
3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими
4. Иш ҳақининг ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари

1. Иш ҳақи турларини тавсифлаш

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи **иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган**. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай шакли** ҳақида сўз юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда **вақтбай иш ҳақи** тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли - ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақ тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнат натижалари, бинобарин, меҳнат нормалари ҳам турли кўрсаткичларда акс этиши мумкин: ишланган иш вақтида, тайёрланган маҳсулот миқдорида, маҳсулотнинг (бажарилган ишнинг) сифатида, ишлаб чиқариш ресурслари (материаллар, ярим маҳсулотлар, энергия, асбоб-

ускуналар)дан фойдаланиш даражасида; меҳнат унумдорлигида. Айтиб ўтилган бу кўрсаткичлар қиймат, натура ёки шартли (ёки шартли натура) ўлчагичларига эга бўлиши ва меҳнатнинг якка тартибдаги, гуруҳ (жамоа) иш натижаларини ифодалаши мумкин. Ходим эришган меҳнат натижаларига, шу билан бирга уларга сарфланган меҳнатнинг миқдори ва сифатига баҳо бериш учун иш берувчи бажарилган ишни ҳисобга олиб бориши ва уни назорат қилиши, бунда белгиланган меҳнат нормасининг бажарилиши ва ошириб адо этилишини ҳисобга олиши лозим.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига қўйиладиган энг муҳим талаблардан **бири тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашдир**. Бу, ўз навбатида, меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг миқдори ва сифатига баҳо беришга имкон туғдиришини, шунингдек, мазкур кўрсаткичларга тегишли нормалар белгиланишини талаб қилади. Шу муносабат билан иш ҳақини ташкил этиш тажрибасида меҳнатни нормалашнинг икки тури: тарифли ва ташкилий-техникавий нормалаш мавжуддир. Меҳнатни тарифли нормалаш кўпинча корхона доирасидан чиқиб, кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч-ғайратлари билан амалга оширилади. Ташкилий-техникавий нормалашни ҳар бир корхона ўзи мустақил таъмин этади, бироқ унинг усуллари барча корхоналар учун умумий бўлиши лозим, акс ҳолда баравар меҳнат учун баравар ҳақ тўлаш тамойили умуман жамият доирасида эмас, балки фақат корхона доирасида (у ҳам нисбатан) таъмин этилади.

Ишбай ҳақ тўлашда асосий меҳнат нормаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси намоён бўлади. Бу норма ҳам қонун билан белгиланган иш вақти муддатидан келиб чиқиб ҳисобланади. Ходимнинг асосий меҳнат вазифасини - нормани бажарганлиги учун у тариф ставкаси миқдорида иш ҳақи олади. Агар бу норма бажарилмаса ёки ошириб бажарилса, ходимга тўланадиган ҳақ тегишли равишда тариф ставкасидан кам ёки юқори бўлади.

Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади. Уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра, асосий меҳнат нормасига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат нормаси учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади.

Меҳнатга қараб тақсимлаш қонунига асосланган иш ҳақини ташкил этишнинг социалистик модели асосида шахсий, жамоа ва умумҳалқ манфаатларининг бирлиги назариясига кўра**,** ходимни ҳам, ишлаб чиқариш воситаларининг шерик эгаларини ҳам бир шахсга бирлаштиришга таянувчи моддий манфаатдорлик тамойили ётар эди. Бунда умумхалқ ва жамоа манфаатларига асосий эътибор берилар, фақат шундан кейингина

шахсий манфаатларга навбат келарди. Ана шунга мувофиқ ходимларнинг иш ҳақи бутун иқтисодиёт фаолиятининг натижалари билан (давлат бошқарув органлари тасдиқлайдиган тариф ставкалари даражаси орқали ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг иқтисодий нормативлар воситасида), бутун корхона ишининг натижалари билан (олинадиган реал меҳнат ҳақи воситалари миқдори, марказлашган ҳолда ишлаб чиқиладиган нормативлар ёки ягона усуллар асосида ҳисоблаб чиқиладиган меҳнат сарфлари меъёрлари орқали) ва ходимларнинг шахсий меҳнат натижалари билан боғлаб олиб бориларди. Булар уларнинг шахсий иш ҳақи даражасида ва унинг динамикасида ўз аксини топарди.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозаси эса, иш кучининг қиймати (нархи) ва мулкчилик шаклларнинг хилма-хиллигига асосланган бўлиб, ишлаб чиқариш воситалари эгасини ва ходимни бир шахсга бирлаштирмайди. Бунинг устига у ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлашни умуман иқтисодий тизим фаолиятининг натижаларига бевосита боғлиқ қилиб қўймайди. Аксинча, бозор андозаси ишлаб чиқариш воситалари эгалари (корхоналарнинг якка тартибдаги ва акциядор эгалари) ўртасида ва ёлланма ходим функцияларининг аниқ тақсимланишини назарда тутади. Ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси корхона ишининг ижобий натижаларидан, унинг мустаҳкамланиши ва ривож топишидан моддий жиҳатдан манфаатдордир. У техника сиёсатини белгилайди, бозор ўзгаришларини ўрганиб чиқади, нимани ва қандай ҳажмда, қандай нарх билан ишлаб чиқаришни ҳамда кимга сотишни белгилаб олади ва ҳоказо. Ёлланма ходим фақат ўз меҳнатининг натижалари учун жавоб беради, унинг бу меҳнатига умуман, корхонанинг фаолияти натижалари қандай бўлишидан қатъи назар ҳақ тўланиши керак.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозасида биринчи ўринда ходимнинг ўз меҳнати натижаларидан манфаатдор бўлиши туради. Бу ҳол корхона (ишлаб чиқариш воситалари эгаси) билан жамият (давлат) манфаатлари иш ҳақини ташкил этишга таъсир кўрсатмайди, деган маънони англатмайди.

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти шароитида улар буйруқбозликка асосланган иқтисодиётнинг марказлашган тарзда тартибга солиниши шароитидаги каби устун мавқега эга бўлмайди. Ходим шахсий натижалар орқали, ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган корхонанинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ҳам, умуман, мамлакат иқтисодиётини мустаҳкамлашга ҳам ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан ҳам оддий, ҳам мураккаб тизимлар бўлиши мумкин. Ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходим меҳнатига ҳақ тўлашнинг фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билан боғлиқлигини белгилаб беради; ишбай тизимлар фақат тайёрланган маҳсулот миқдори билан,

вақтбай тизимлар фақат ишланган вақт миқдори билан боғлиқликни ифодалайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир қанча кўрсаткичларга боғлиқлигини белгилаб беради, улардан биттаси асосий, қолганлари қўшимча кўрсаткичлар бўлади. Ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида ҳисобга олинадиган қўшимча кўрсаткичлар миқдори ходимларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг мавжуд заҳираларидан фойдаланишга ва бундай заҳираларнинг хилма-хиллигига таъсир кўрсата олишига боғлиқдир. Мураккаб тизимларда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив (ўзига хос) хислатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таъсири ҳар бир ходимга алоҳида, ходимлар гуруҳларига алоҳида ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Биринчи ҳолда тегишли ҳақ тўлаш тизими билан қамраб олинган ҳар бир ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш ташкил этилади, иккинчи ҳолда жамоа меҳнатининг натижалари ҳисобга олинади. Тегишли равишда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳам юқорида айтиб ўтилган белги бўйича якка тартибдаги ва жамоа тизимларига бўлинади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар айрим ходимлар куч-ғайратининг натижаси, бошқа кўрсаткичлар жамоа куч-ғайратининг натижаси бўлиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлашнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлар бўйича меҳнат харажатлари нормаларини ошириб бажариш даражасига ҳам турлича боғлиқлигини белгилаб бериши мумкин. Меҳнат харажатлари нормалари ошириб бажарилганда (бажарилмаганда) меҳнатга ҳақ тўлаш норманинг кўпроқ даражада (прогрессив) ва камроқ даражада (регрессив) бажарилишига тўғри мутаносиб равишда ўзгариши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида унинг ўзгаришидаги мутаносиб, ортиб борувчи ва камайиб борувчи вариантлар бирга қўшиб ҳисобланиши ҳам мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофотли тизимларини қўлланиш тажрибасида кўпинча унинг моддий харажатларни тежаш учун мутаносиб равишда ортиб боришини кузатиш мумкин.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқишда бир вақтнинг ўзида иккита вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар бир тизим ходимнинг куч-ғайратини иш берувчининг тадбиркор, корхона эгасининг ишлаб чиқариш натижаларига эга бўлишига: энг кам харажатлар билан керакли миқдордаги рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарилишига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолияти кўрсаткичларини қўлга киритишига йўналтириши лозим. Иккинчидан, ҳақ тўлашнинг ҳар бир тизими ходимга унинг ўзида мавжуд бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларни рўёбга чиқариш учун имконият яратиб бериши, иш жараёнида ўзини шахс сифатида тўлиқ намоён қилишига имкон

туғдириши зарур. Буларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун база яратади.

Рағбатлантирувчи тизим деб, муайян ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатиб ўтилган иккита вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти натижаларини қўлга киритиш ва ходимга шахсий манфаатдорлик асосида унинг ўз-ўзини тўлиқ намоён қилиши учун шарт-шароитларни таъминлаш вазифаларини энг мақбул даражада ҳал қилишни таъминлайдиган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ҳисоблаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга унинг кўрсаткичларни яхшилашда ўз иштироки даражасини танлаш имконини беради.

Мажбур қилувчи тизимда ходим иш берувчи томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга мажбур этилади ва ҳеч қандай "пасайиш"га йўл қўйилмайди. Агар бундай "пасайиш" содир этиладиган бўлса, ходимга иш берувчининг талабларига жавоб бермайдиган ходим сифатида қаралади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари ўзининг ташкилий тузилиш ва тавсифларига кўра, рағбатлантирувчи тизимларга анча яқиндир, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимга тўланадиган иш ҳақини бирон-бир кўрсаткич билан боғлиқ қилиб қўймасдан, балки унга айтилган маблағ миқдорини корхонада амал қилаётган ҳақ тўлаш шартлари, тариф ставкалари, нархлар белгилаш, қўшимча ҳақлар, устама ҳақлар тўлаш, мукофотлар ва шу кабилар бериш билан таъминлашдан иборат.

2. Асосий ва қўшимча иш ҳақлари

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг юқорида келтирилган рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда, одатда, иш ҳақининг асосий қисмини оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана шу қисмини *асосий иш ҳақи* деб аташ қабул қилинган.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) ҳақларга бўлиш муқаррар равишда, уларнинг нисбати қандай бўлиши керак, деган масалани ўртага қўяди. Мантиқан олганда, асосий иш ҳақи ўзининг номини оқлаши учун ҳеч бўлмаганда 50% дан кўпроқни ташкил этиши, рағбатлантируви иш ҳақи эса тегишли равишда 50%дан камроқ бўлиши, яъни рағбатлантирувчи қисмнинг ($қ_р$) улуши 100% ва асосий ҳақ ($А_х$) ўртасидаги фарққа тенг бўлиши керак:

$$к_р \text{ қ } 100 - А_х$$

Айни вақтда иш ҳақини амалий равишда ташкил этиш учун номлар мантиғининг ўзи билан иш кўриш етарли эмас. Иш ҳақининг таркибий қисмлари нисбатига корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва унга хос бўлган меҳнатни нормалаштириш сифати ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Тажрибанинг кўрсатишича, бу кўрсаткичлар қанчалик паст, ходим бажарадиган вазифалар доираси қанчалик ноаниқ бўлса, тарифли ҳақ тўлаш салмоғи шунчалик паст ва рағбатлантирувчи ҳақ тўлашнинг улуши шунчалик юқори бўлади ва аксинча.

Хўжалик юритишнинг социалистик тизимида меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражаси ходимларга ҳақ тўлаш даражаси бўйича фаолиятни ташкил этиш пастроқ бўлган корхоналарда нисбатан пастроқ бўлиши мумкин эди. Бунга сабаб шу эдики, ягона тариф ставкалари билан меҳнатга кам ҳақ тўланадиган корхоналарда ходимдан зарур самарага эришиш учун кўпроқ рағбатлантирувчи тизимларни жорий этиш ёки рағбатлантириш миқдорини анча юқори қилиб белгилаш талаб қилинарди.

Бошқа тенг шароитларда тарифли ва рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатувчи иккинчи муҳим омил корхона касаба уюшмаси (ёки корхонада ёлланма ходимлар манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа бирон-бир ташкилот)нинг етуклик даражаси, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсатиш имконияти ҳисобланади.

Вақтбай ишловчи ишчилар ва маошлар бўйича ҳақ оладиган ходимларда «меҳнат вазифалари» тушунчаси яна ҳам соддароқ бўлиб, кўпинча ишхонада тўлиқ иш кунини ўтказиш ва ўзларига маълум даражада бириктирилган у ёки бу юмушни адо этишдан иборат бўларди. Вақтбай ҳақ тўлашда қандайдир ишлар ҳажмини (масалан, режали топшириқни) қайд этиш қўшимча мукофот тўланишини талаб қиларди. Секин-аста шундай тамойил қарор топди: ишга келганлик учун – тариф ҳақи, ишда бирон-бир юмушни бажарганлик учун мукофот тўлаш. Бундай тушунчанинг вужудга келишига меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги сиёсат ҳам ёрдам берди.

Давлат томонидан белгиланадиган тариф ставкалари анча паст бўлиб, камдан-кам ҳолларда қараб чиқилар ва режалаштириш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳақиқий даражасига зид келарди. Давлат паст даражадаги асосий иш ҳақини кафолатлаган бўлиб, ҳақиқатда тўланадиган ҳақни тариф ставкасидан деярли икки баравар кўп қилиб режалаштирар, бу билан корхоналарни ўз-ўзидан турли рағбатлантирувчи тўловлар жорий этишга, меҳнат вазифаларини асосий (тариф бўйича ҳақ тўланадиган) ва қўшимча (турли рағбатлантиришлар ёрдамида ҳақ тўланадиган) вазифаларга бўлишга ундарди. Шунинг учун ҳам иш ҳақи таркибида рағбатлантирувчи тўловлар даражаси юқорироқ эди.

Бу даража ҳозирги вақтда ҳам баъзи корхона ва ташкилотларда юқори бўлиб турибди. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари

тариф ставкасининг паст даражасига амал қилиб, рағбатлантирувчи тўловларнинг ролини оширишга эътибор бермоқдалар. Бу эса ҳақ тўлашни ходимлар меҳнатининг натижалари билан бир амаллаб боғлаб туришга имкон бермоқда.

3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими

Илгари кўрсатиб ўтилганидек, меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг иш ҳақини унинг тариф ставкасига ёки ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб белгилайди. Ана шунга мувофиқ равишда тариф ставкалари: соатбай, кунбай ва ойлик ставкалар бўйича татбиқ этилади.

Соатбай ва кунбай тариф ставкаларини татбиқ этишда ходимнинг иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан белгиланади:

$И_в = C_т \cdot T_ҳ$,

Бунда: $И_в$ – вақтбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

$C_т$ – ходимнинг вақт бирлигидаги тариф ставкаси (сўм);

$T_ҳ$ – ишчининг ҳақиқатда ишлаган вақти (кун ёки соатларда).

Ойлик тариф ставкасини татбиқ этганда ходимнинг иш ҳақи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$И_в = \frac{C_T \cdot T_x}{T_п};$$

Бунда: $C_т$ – ойлик тариф ставкаси; $T_ҳ$ – бир ой ичидаги ҳақиқатда ишланган кунлар миқдори; $T_{ҳп}$ – бир ой ичидаги ҳисобланган иш кунлари сони (тақвим фондидан дам олиш ва байрам кунлари чегириб ташланади).

Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан иш ҳақи ўртасида мутаносиб боғлиқлик бор. Оддий вақтбай меҳнат ҳақи тўлашнинг бошқача боғланиш шакллари мавжуд эмас.

Меҳнатга оддий ишбай ҳақ тўлаш шундай тузилганки, ишчининг иш ҳақи ишбай баҳога боғлиқдир. У тайёрланган маҳсулот бирлиги (бажарилган иш) учун тўланган ҳақдан иборат, шунингдек, ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш) миқдорига боғлиқ. Иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан аниқланади:

$$И_{ишб.} = R \cdot n;$$

Бунда: $И_{ишб.}$ – меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм); R – маҳсулот (бажарилган иш) бирлиги учун белгиланган иш ҳақи (сўм); n – тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш)нинг миқдори (сўм).

Амалда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг қуйидаги тизимлари: якка тартибдаги, жамоа (бригада), бир йўла ҳақ тўлаш, бевосита, ишбай-прогрессив ва ишбай-регрессия тизимлари қўлланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **якка тартибдаги ишбай тизимида** бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас *ишбай нарх* белгиланади. У қуйидаги формулалардан бири бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{ич}} \quad \text{ёки} \quad R = C_{тр} \cdot H_{вт};$$

Бунда: R – ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{тр}$ – бажарилаётган иш разрядига тўғри келадиган тариф ставкаси (сўм, тийин); $H_{ич}$ – маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; $H_{вт}$ – вақт нормаси.

Ишбай нархларни аниқлашда тариф ставкалари учун олинадиган вақт бирлиги нормалар белгиланадиган вақт бирлигига мос келишига (соат, смена) риоя қилиниши зарур.

Кўп станокли хизмат кўрсатиш шароитида якка тартибдаги ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш муайян ўзига хослиги билан ажралиб туради. Агар ишбай ишчи вақт нормалари бўйича бир неча станокда ишласа, белгиланган хизмат кўрсатиш меъёри шу доирада бўлганда, ишбай норхлар қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{тр}}{n} \cdot H_{вт};$$

Бунда: n – хизмат кўрсатиш меъёри билан белгиланган станоклар сони.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисоблаб чиқилади. Ишбай ҳақ тўлашнинг бу тури анча самарали бўлади, чунки ишчилар гуруҳи ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун бир вақтда куч-ғайрат сарфлаш зарур бўлади, яъни бригада аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси ўрнатилади, унинг бузилиши эса меҳнат натижаларига салбий таъсир кўрсатади. Мазкур тизимнинг татбиқ этиш соҳаси ишлаб чиқаришни комплекс механизациялашни амалга оширишга қараб кенгайтириб борилади. У эгали алоҳида-алоҳида бажарилган кўпгина операцияларни бирга қўшиб бажариш имконини беради.

Жамоада ишбай ҳақ тўлаш усули комплекс бригадаларда кенг татбиқ этилади. Уларда касбларни бирга қўшиб бажариш ва ишчиларнинг бир-бирлари ўрнида ишлаши ривожланган бўлада (қурилиш бригадалари кўмир ва кон-маъдан саноатидаги тозалаш забойларида, ўрмон ёғочи тайёрлашда). У бригада бўлиб хизмат кўрсатишда, йирик агрегатларни, аппарат ва механизмларни кузатиш ва назорат қилишда ҳам мақсадга

мувофиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида ишчиларнинг иш ҳақини ҳисоблаш бутун бригада учун мўлжалланган умумий жамоа нархларини татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригада ичида қатъий, барқарор меҳнат тақсимоти бўлмайди) ёки якка тартибдаги ишбай нархларни татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригадада ишчиларнинг меҳнати қатъий тақсимланган бўлади). Биринчи ҳолда бригада томонидан бажарилган иш ҳажми, ишлаб чиқарилган маҳсулот бирлиги учун умумий жамоа нархи асосида умуман бригаданинг иш ҳақи белгиланади, кейин эса бу иш ҳақи унинг аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолда ҳар бир ишчининг меҳнатига у бажарган маълум бир иш турига қараб белгиланадиган нархлар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқарилган маҳсулотни ҳисобга олиш умуман бригада ишлаб чиқарган маҳсулотнинг пировард миқдорига қараб олиб борилади.

Умумий жамоа нархларини аниқлашнинг иккита варианти мавжуд бўлиши мумкин. Биринчи вариантда бригада аъзоларининг кундалик тариф ставкалари суммаси бригаданинг сменада ишлаб чиқарган маҳсулоти нормасига бўлинади:

$$R_{ж} = \sum_{t=1}^{n} C_{Ti} \cdot \frac{I}{H_{ичбр.}};$$

Бунда: $R_{ж}$ – жамоа ишбай нархи (сўм, тийин); $H_{ич\ бр}$ – бригаданинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; C_{mi} – ишчининг тариф ставкаси (сўм, тийин); n – бригада ишчилари сони.

Иш ҳақини ҳисоблашнинг иккинчи варианти бажариладиган ишнинг сермеҳнатлиги калькуляциясига асосланган. Жамоа ишбай нархи бундай ҳолда бригада бажарган ишлар мажмуига кирадиган алоҳида иш турларининг операциялар бўйича нархлари суммасидан иборатдир. Бригаданинг умумий иш ҳақи тайёрланган маҳсулот миқдори (бажарилган иш бирлиги) учун умумий жамоа нархи ҳосиласи сифатида аниқланади, кейин эса ҳар бир ишчининг разряди ва ҳисобот даврида у ишлаган ҳақиқий вақтни ҳисобга олган ҳолда бригада аъзолари ўртасида тақсимланади.

Бригада иш ҳақининг тарқалган тақсимлаш усулларидан бири *қўшимча ҳақ коэффициенти* ёрдамида тақсимлашдир. Бундай ҳолда ҳар бир ишчининг иш ҳақини ҳисоблаш усули қуйидагилардан иборат бўлади: а)ҳақиқатда ишлаган вақт учун бутун бригада иш ҳақининг тариф ставкаси суммаси аниқланади; б)қўшимча ҳақ коэффициенти аниқланади, бунинг учун жамоа нархлари бўйича бригаданинг ҳақиқатда олган иш ҳақи тариф ставкаси бўйича иш ҳақи суммасига бўлинади; в)ҳар бир ишчининг ҳақиқий иш ҳақи ҳисоблаб чиқилади: унинг ишланган вақт учун тариф

бўйича иш ҳақи қўшимча ҳақ коэффициентига кўпайтирилади.

Жамоа иш ҳақини тақсимлаш усули ҳам қараб чиқилган усулга анча яқиндир. Бу усул билан I разрядга доир келтирилган иш соатлари сони ва ишнинг бир соатига I разряд бўйича ҳақиқатда тўланадиган ҳақ ҳисоблаб чиқилади. Мазкур усул бўйича иш ҳақини тақсимлаш учун дастлаб бригаданинг ҳар бир аъзоси ишлаган соатлар ва умуман, бригада ишлаган соатлар сони аниқланади. Бунинг учун ҳар бир ишчи ишлаган соатлар сони унинг разрядига тўғри келадиган тариф коэффициентига кўпайтирилади. Олинган натижалар жамланади. Сўнгра бригаданинг ҳақиқатда ишлаган иш ҳақи суммаси бригаданинг 1 разряд бўйича келтирилган иш соатлари миқдорига бўлиш билан келтириб ўтилган бир соат ишга тўғри келадиган ҳақиқий меҳнат ҳақи миқдори аниқланади. Ниҳоят, бир соатга тўланган ҳақиқий ҳақ миқдорини ҳар бир ишчининг 1 разряд бўйича ишлаган соатлари сонига кўпайтириш йўли билан уларнинг ҳақиқий иш ҳақи аниқланади.

Жамоа иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлашда вужудга келадиган асосий муаммо ҳар бир ишчининг бригада ишининг умумий натижасига шахсий ҳиссасини янада тўлароқ ҳисобга олишдан иборатдир. Бригада иш ҳақини тақсимлашнинг қараб чиқилган усуллари буни шундай ҳолда ҳисобга олиши мумкин: агар ҳар бир ишчи ўзининг малакасига тўғри келадиган мураккабликдаги ишни бажариши керак бўлса, бригада ҳар бир аъзосининг меҳнат унумдорлиги тахминан бир хил бўлса. Бироқ амалда ҳамиша ҳам шундай бўлавермайди. Ишчиларнинг умумий бригада иши якунларига қўшган алоҳида ҳиссаси кўпинча бирмунча фарқ қилади, ишланган вақт ва разряд бир хил бўлганда иш ҳақи ҳам бир хил бўлади. Бу ҳол бригада иш ҳақини тақсимлашнинг одатдаги усулларига тузатиш киритиш зарурлигини кўрсатади.

Тузатиш киритиш усулларидан бири ишбай қўшимча ҳақни ва бригаданинг жамоа мукофотини иштирок этиш коэффициентлари ёрдамида тақсимлашдир. Улар бригаданинг айрим аъзолари умумий топшириқни бажаришда қандай иштирок этганлиги даражасини ифодалайди. Иштирок этиш коэффициентлари бригаданинг ўзи томонидан ойлик иш якунини чиқариш вақтида ҳисоблаб чиқиш тартибида белгиланади. Ҳисоблаш меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомда белгиланган бўлиб, у ходимлар билан иш берувчи ўртасида келишиб олинган бўлади.

Иштирок этишнинг ўртача коэффициенти бир деб қабул қилинади. Унинг пасайиши, одатда, меҳнатга бепарволик билан қараш, бригада бошлиғининг топшириғини бажармаслик, меҳнат унумдорлигининг пастлиги, меҳнат ва технология интизомини бузиш, хавфсизлик техникаси қоидаларига риоя қилмаслик ва бошқа сабаблар билан боғликдир. Иштирок этиш коэффициентини ошириш шундай ҳолларда қўлланади: ишчи бригаданинг бошқа аъзоларига нисбатан меҳнат унумдорлигида анча

юқори натижага эришади, бир-бирига яқин касбларни (операцияларни) ўзлаштириб олади, ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришда ташаббус кўрсатади, ишининг сифати юқори бўлади. Амалда иштирок этиш коэффициентлари бригадаларда белгиланади ва кўпинча 0,8-1,5 атрофида бўлади. Ишланган вақт учун тариф иш ҳақи одатда кафолатланади, қўшимча ҳақ миқдори эса иштирок этиш коэффициентига мутаносиб равишда аниқланади. Бунда белгиланган барча иштирок этиш коэффициентларининг суммаси бригада аъзолари сонига тенг бўлиши зарур, акс ҳолда тақсимланган иш ҳақининг миқдори ёзилган иш ҳақи миқдорига тенг бўлмаслиги мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай (аккорд) тизимида ҳақ аккорд топшириққа кирган муайян ишлар мажмуини бажарганлик учун тўланади, айрим операциялар ва иш турларининг бажарилиши ҳисобга олинмайди. Аккорд наряд бўйича иш ҳақи суммаси калькуляция асосида ҳисобланади. У вақт (маҳсулот ишлаб чиқариш) меъёрини ва мазкур мажмуага киритилган иш турлари нархларини ҳисобга олади.

Аккорд меҳнат ҳақи тўлаш, одатда, ишчилар жамоаси (бригада, звено) учун жорий қилинади ва ҳақиқатда пировард меҳнат натижаларига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш жамоа тизимининг бир варианти сифатида қаралади. Айни вақтда у меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан шу билан фарқ қиладики, иш ҳақининг умумий миқдори бажарилган иш учун ишчига олдиндан, иш бошланмасдан эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлашнинг татбиқ этилиши, одатда, ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг муайян муддатини белгилаш билан боғликдир. Аккорд нарядини олган ишчи иш ҳажмини яққол тасаввур қилади ва бажарадиган иши учун оладиган ҳақини ва уни бажариш муддатини билиб олади, бу эса ишларни бажариш муддатини қисқартиришдан манфаатдорликни оширади. Ҳақ тўлашнинг мазкур тизими ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этадиган тармоқларда (кемасозликда), шунингдек, ишларни бажариш муддатини қисқартириш ҳал қилувчи роль ўйнайдиган ҳолларда (масалан, йирик ишлаб чиқариш агрегатларини шошилинч таъмирлашда) мақсадга мувофиқдир**.**

Аккорд ҳақ тўлашдан фойдаланиш учун қурилишда анча қулай имкониятлар мавжуд. Бунга халқ хўжалигининг мазкур тармоғи учун хос бўлган меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шакли ва қурилиш ишларини жадаллик билан олиб бориш зарурлиги ёрдам беради. Аккорд ишлаб чиқариш топшириғи бажарилишида атмосфера шароитларининг ёмон келиши туфайли бутун-бутун сменаларда иш тўхтаб қолиши мумкин. Бундай ҳолларда топшириқни бажариш муддати узайтирилиши, кўрсатиб ўтилган танаффуслар аниқ ҳисобга олиниши мумкин.

Агар аккорд топшириқни бажариш учун узоқ муддат талаб қилинса, ишчиларга мазкур ҳисоб даврида бажарилган иш ҳажмидан келиб чиқиб аванс берилади. Узил-кесил ҳисоб-китоб топшириқда кўзда тутилган барча

ишлар якунлангандан кейин амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **бевосита ишбай тизими** шундан иборатки, ходимнинг иш ҳақи унинг шахсий ишлаб чиқариш нормасига эмас, балки бошқа ходимлар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими иш нормалари бажарилишини ҳисобга олиш қийинроқ бўлган ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар учун татбиқ этилади, лекин асосий ишбай ишловчи ходимлар учун ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши уларнинг меҳнати натижаларига боғлиқ бўлади. Бевосита ишбай тизими бўйича, масалан, асбоб-ускуналарни созловчилар, транспорт ишчилари (ҳайдовчилар, кирачилар, юк ташувчилар) меҳнатига ҳақ тўланади. Улар деталларни цехлар ўртасида ва цехлар ичида ташиш ишларида банд бўладилар, шунингдек, кўприкли кран ҳайдовчилари ва стропальчилар меҳнатига ҳам шу тизим бўйича ҳақ тўланади. Меҳнатга бевосита ишбай ҳақ тўлашдаги нархлар қуйидаги формула билан аниқланади:

$$R_{бав} = \frac{C_{т.ин}}{H_{ич.ас}};$$

Бу ерда: $R_{бав}$ – бевосита ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{т.ин}$ – ишбай тизим бўйича ҳақ тўланадиган ходимнинг кундалик тариф ставкаси (сўм, тийин); $H_{ич.ас}$ – асосий ходимнинг сменадаги ишлаб чиқариш нормаси.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни бажаришнинг олдиндан белгиланган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар, деталлар ёки буюмлар учун ишбай нарх муайян даражада кўпайтирилади. Шундай қилиб, ишбай нархлар меъёрларни бажаришнинг эришилган даражасига қараб табақалаштирилади. айни бир хизмат, операция, деталь ва ҳоказоларга турлича ҳақ тўланади ва меъёрларнинг бажарилиши қанчалик юқори бўлса, бажарилган ишнинг ҳар бир бирлиги учун тўланадиган нарх ҳам шунчалик юқори бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизимининг ўзига хос элементлари меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражаси ҳисобланади. Ишбай нархни кўпайтириш ва ортиб борувчи қўшимча ҳақлар шкаласи ана шундан бошланади, бу шкала ишбай нархнинг кўпайиш миқдорини кўрсатади. Бунда меъёрларнинг бажарилиши бошланғич базадан юқорироқ даражада бўлади.

Ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлаш тизимида иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$И_{ор}=R(n_1 \cdot Ку_1+n_2 \cdot Ку_2+\ldots+n_l \cdot Ку_l);$$

Бунда: $И_{ор}$ – меҳнатга ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлашда иш ҳақининг миқдори; R – белгиланган бошланғич база доирасида ҳар бир маҳсулот бирлиги учун нарх; *1,2,…l* – ортиб борувчи шкала поғоналари миқдори; *Ку* – бошланғич базани ошириб бажариш ҳақиқий фоизига мувофиқ ортиб борувчи қўшимча ҳақлар шкаласи бўйича қабул қилинган нархларнинг кўпайиш коэффициенти.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни ошириб бажаришнинг айрим муайян даражасидан бошлаб ишбай ҳақ нархининг камайиши содир бўлади. Мазкур тизим ўзига хос тарзда ишбай-ортиб борувчи тизимнинг қарама-қарши томони ҳисобланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, меъёрларнинг ошириб бажарилиши қанчалик юқори бўлса, меъёрдан ташқари ишлаб чиқарилган ҳар бир маҳсулот бирлигининг нархи шунчалик камроқ бўлади. Ишбай-камайиб борувчи ҳақ тўлаш тизими меъёрларни бажаришнинг бошланғич дажарасини белгилашни назарда тутади, ана шу даражадан бошлаб нархнинг пасайиши бошланади. Шу билан бирга бошланғич базани белгилашга қўйиладиган талаблар ҳам ишбай-ортиб борувчи тизимдаги кабидир.

Ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими бўйича иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$И_{кам} = R(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + ... + \frac{n_l}{K_l})$$

Бу ерда: $И_{кам}$ – меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими бўйича ишбай иш ҳақи (сўм, тийин); R – белгиланган бошланғич база доирасида маҳсулотнинг ҳар бир бирлиги учун нарх (сўм, тийин); K – камайиб бориш шкаласининг ҳар бир поғонаси бўйича нархнинг камайиш коэффициенти (марта); *1,2,…L* – шкаладаги камайиб бориш коэффициетлари сони; n – ходимлар томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Таянч иборалар

Иш ҳақи; ёлланма ходим; даромадлар; иш берувчи; иш ҳақининг моҳияти; меҳнат бозори; меҳнат бирлигининг бозор баҳоси; иш ҳақининг турлари: реал; номинал; ўртача иш ҳақи; иш ҳақининг элементлари; иш ҳақининг функциялари: такрор; рағбатлантириш; ўлчов-тақсимлаш;

жойлаштириш; аҳолининг тўлов қобилиятини шакллантириш; иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари; ишлаб чиқариш; меҳнат самарадорлиги; меҳнат унумдорлиги; ўртача иш ҳақи; давлат томонидан тартибга солиш; меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари; тариф тизимининг моҳияти; элементлари; меҳнатни нормалаш; тариф сеткаси; тариф ставкаси; тариф малака маълумотномалари; тариф коэффицентлари; ягона тариф ставкаси; иш ҳақи турларини тавсифлаш; ишбай иш ҳақи; вақтбай иш ҳақи; асосий; қўшимча иш ҳақлари; меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими; жамоа (бригада) ишбай тизими; рағбатлантирувчи тизим; ойлик тариф ставкаси; аккорд усули; бевосита ишбай тизими; ишбай ортиб борувчи тизим; ишбай-камайиб бориш тизими.

қисқача хулосалар

Иш ҳақининг моҳияти у ижтимоий ишлаб чиқариш босқичларида: ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айрибошлаш ва истеъмолда бажарадиган функцияларда рўёбга чиқарилади.

Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат миқдорининг унга тўланадиган ҳақ миқдори билан ўзаро боғлиқлиги, шунингдек, таркибий элементларнинг йиғиндиси (нормалаш, тариф тизими, мукофотлар, қўшимча ва устама ҳақлар) тушунилади. Иш ҳақини ташкил этишнинг муҳим элементи тариф тизими бўлиб, у турли норматив материаллар мажмуидан иборатдир Улар ёрдамида ходимларга тўланадиган иш ҳақи даражаси омиллар гуруҳига боғлиқ равишда белгиланади.

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи **иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган.** Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай шакли** ҳақида гап юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда **вақтбай иш ҳақи** тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли – ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, ишга ҳақ тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади**.**

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашга турлича ёндашиш билан ажралиб туради, бунда айни бир хил нормалашга амал қилинади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир кўрсатиш – ҳозирги замон иқтисодиётидаги иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тамойилларидан биридир.

Юқорида келтириб ўтилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда, одатда, иш ҳақининг асосий қисмини оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана шу қисмини *асосий иш ҳақи* деб аташ қабул қилинган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимида қўлланиши кўпгина шарт-шароитлар, аввало, ходимнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткичга нималар таъсир қилишига, яъни мазкур тизим ишбай ёки вақтбай тизимга кириш ёки кирмаслигига боғлиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлашга таъсир кўрсатадиган асосий омил ишлаб чиқаришни ташкил этиш томонидан йўл қўйиладиган меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шаклларини деталлаштириш даражасидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи қандай функцияларни бажаради?
2. Иш ҳақини ташкил этиш деганда нима тушунилади?
3. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий тамойилларини санаб беринг.
4. Иш ҳақини ташкил этишнинг асосий элементлари нималардан иборат?
5. Иш ҳақининг тариф тизими нимадан иборат? Тариф тизимининг асосий элементларини айтиб беринг.
6. Ягона тариф сеткасининг бюджет соҳасидаги ходимлар учун асосий хусусиятларини кўрсатиб ўтинг.
7. Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядини белгилашда ходимнинг фаолиятига баҳо беришнинг қандай кўрсаткичларини биласиз?
8. Иш ҳақини белгилашда минтақавий коэффициентлардан қандай фойдаланиш мумкин?
9. Иш ҳақи тизими нима?
10. Иш ҳақи шаклларини тарифланг. Иш ҳақи шаклларининг қандай турлари мавжуд?
11. Иш ҳақининг рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимлари ўртасидаги фарқларни кўрсатиб беринг.
12. Ходимнинг иш ҳақи таркибида меҳнатга асосий ва қўшимча ҳақ

тўлаш нисбатига қандай омиллар таъсир кўрсатади?

13. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини таснифлашнинг асосий белгиларини айтиб беринг.

14. Иш ҳақининг шаклларини танлашга таъсир кўрсатувчи асосий шарт-шароитлар нималардан иборат?

15. Ишбай иш ҳақининг оддий тизимларини айтиб беринг.

16. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай тизимларида меҳнатда иштирок этиш коэффициентидан фойдаланилади ва улар қандай аниқланади.

Адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 29 июн.
2. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” Ўқув қўлланма.-Т.: 2004.
3. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
4. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
5. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
6. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
7. Волгин Н.А., Дудникова С.В. Оплата труда государственнўх служаших: анализ зарубежнўй опўт. Новўе подходў. М., 2000.
8. Махмудов Э.Х. Корхона иқтисодиёти (ўқув қўлланма) Т.: 2004.
9. Рязанцева Н., Рязанцев Д. «1С: Предприятие. Зарплата и кадрў. Секретў работў» Санкт- Петербург, 2004.
10. Современная экономика труда./ Под рук Куликова В.В.-М.:ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
11. Хайдаров М., Каланова М. Макроиқтисодий тахлил (ўқув қўлланма) Т.: 2004.
12. Хендерсон Р.И. «Компенсационнўй менеджмент: стратегия тактика формирования заработной платў и других вўплат» -М:. 2004.

Интернет сайтлари:

1. **www.ook.vsem.ruЭкономика и социология труда.**
2. **www.snicke.nm.ruЭкономика и социология труда**
3. **www.soc.pu.ru Экономика и социология труда**
4. **www.bolero.ru Экономика и социология труда**

5. **www.meo.ru Экономика и социология труда**

9-МАВЗУ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ОМИЛЛАР ВА ЗАҲИРАЛАР 4 соат (ЯНГИ ПЕДОГОГИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ҚЎЛЛАШ)

1-маъруза 2 соат

1. **«Меҳнат унумдорлиги» ва «меҳнат самарадорлиги» ҳақида тушунча**
2. **Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти**
3. **Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари ва унинг авзалликлари**

Ушбу *“Меҳнат унумдорлиги: омиллар ва заҳиралар”* мавзусини ўтишда *янги педогогик технология*ни қўллаш.

1. Биз бу дарсда “ақлий хужум”, яъни “брейнстормнг” усулидан фойдаланамиз. Бунинг учун доскани учта қисмга бўлиб қўйилади:

Мехнат унумдорлиги деганда нимани тушунасиз	Мехнат унумдорлиги ва мехнат самарадорлигига таъсир этувчи омиллар	Мехнат умундорлиги кандай аникланади

Шу тарзда гуруҳ аъзоларини ҳам уч гурухга бўламиз. Биринчи гурухга биринчи устунни тўлдиришни, учинчи гуруҳга учинчи устунни тўлдириш вазифаси берилади. Чунки бакалаврлар иқтисодий тушунчаларни ўзлаштиришлари билан мехнат унумдорлиги тушунчаларни билишлари кузатилган. Навбатда ўрганишга таклиф этилаётган фан айни учта гурух оралиғида бўлганлиги боис, мехнат унумдорлиги ва мехнат самарадорлигига таъсир этувчи омиллар, мехнат унумдорлиги кандай аниклаш усуллари кўрсатиб ўтилган. Шунинг учун таҳлил асосида иккинчи гуруҳга иккинчи устунни тўлдириш вазифаси берилади.

2. Дарснинг биринчи қисмида ўз-ўзидан Мехнат унумдорлигини оширишнинг кандай ички ва ташки захиралари (резервлари)ни биласиз, Мехнат унумдорлигини улчаш усуллари ҳақидаги фикрлар юзага чиқади. Аввалги гуруҳларни сақлаган ҳолда, бакалаврларга “мехнат иқтисодиёти ва социологияси” фанида муҳим ҳисобланган бу икки тушунчанинг моҳиятини тушуниб олишга оид дарс ва вазифа таклиф этилади:

Мехнат унумдорлигини оширишнинг кандай ички ва ташки	Мехнат унумдорлигини улчаш усуллари

захиралари (резервлари)ни биласиз	

3. Вазифада таълим олувчилар ўзлари мехнат унумдорлигини аниклашда кайси усул кенг кулланилишини ва мехнат унумдорлиги ва иш хаки уртасидаги богликлик ўз фикрлари орқали баён этадилар. Шунинг учун ўқитувчи томонидан бу икки тушунчани қандай қилиб талабалар ўрганиши мумкинлигини сўрайди ва ўз-ўзидан дарс мавзусида режага киритилган методларга ўтилади.

Мехнат унумдорлигини аниклашда кайси усул кенг кулланилади	Мехнат унумдорлиги ва иш хаки уртасидаги богликлик

4. Мехнат унумдорлигига оид назарияларни ўрганиш - иқтисодий муносабатларни ташкил этишда муҳим бўлганлиги боис дарсда учта назариянинг таҳлили олиб борилади:

А. Маршалл	Ф. Хайек	Жон Кейнс

Ҳар бир назарияни таҳлил этиб, ундаги ҳам социологик, ҳам иқтисодий механизм аниқланади. Бу эса иқтисодий муносабатларни ташкил этишда социологик омилнинг таъсири муқаррарлигини англаш билан бирга, республикамиз миқёсида олиб борилаётган иқтисодий ислоҳотларда “инсон омили” бежиз қўйилмаётганлигини тўлиқ англаб олишга олиб келади.

Шунинг учун дарс якунида қуйидаги жадвални тўлдиришни таклиф этилади:

Нимани билар эдик?	Нимани билишни хохлаймиз?	Нимани билиб олдик?

Бу жадвални тўлдириб келиш уйга мустақил вазифа сифатида берилади.

Кутиладиган натижа: Дарсда ҳаммани фаоллаштириш, янги фанга секин-аста билан олиб кириш, ҳар бир талабада ўзининг мустақил фикрини ифода эта олишга эришиш. Бу технологияни қўллаш орқали дарснинг мақсади ва мазмунига бакалаврларнинг ўзлари тезроқ етиб келадилар ва келгуси фаолиятларида нималарга эътибор бериш лозимлигини ўзлари англайдилар.

1. «Меҳнат унумдорлиги» ва «меҳнат самарадорлиги» ҳақида тушунча

Меҳнат фаолиятининг мақсади бирор натижага эришишдан, масалан, маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишдан иборатдир. Ҳар қандай ходим ёки ходимлар гуруҳи учун натижа самарадорлиги, яъни вақт бирлиги – соат, кун, йил мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот, кўрсатилган хизмат миқдори муҳим аҳамиятга эга. Бу натижа қанчалик юқори бўлса, унинг бирлигига сарфланган харажат, шу жумладан, хона, бино учун ижара ҳақи электр қувватидан фойдаланиш ҳақи ва шу кабилар шунчалик камроқ бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги юқори, маҳсулот ҳажми кўпроқ бўлса, унинг харажатлари камроқ бўлади. Меҳнат самародорлиги маҳсулдорлиги меҳнат кўрсаткичи билан ўлчанади.

Меҳнат унумдорлиги – ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг ўсишига боғлиқдир. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ишлаб чиқариш усулини ҳам, ҳатто ижтимоий - сиёсий тузумнинг ўзини ҳам белгилаб беради.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи меҳнат самарадорлиги ва натижадорлигининг барча жиҳатларини акс эттирмайди. Масалан, у меҳнат сифатини ҳисобга олмайди, бундан ташқари, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш зарурлигини ифодаламайди. «Меҳнат унумдорлиги» тушунчасига ўз аҳамияти жиҳатидан яқин, лекин мазмунан янада кенгроқ бўлган тушунча «меҳнат самарадорлиги» тушунчасидир. *Меҳнат самарадорлиги* энг кам меҳнат харажатлари билан юқори меҳнат натижадорлигига эришиш даражасини ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан фарқли ўлароқ, фақат меҳнатнинг миқдор кўрсаткичларини эмас, шу билан бирга сифат натижаларини ҳам ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичининг яна бир муҳим устунлиги унда меҳнат ресурсларини тежашнинг акс этишидир.

2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат унумдорлигини муттасил равишда ошириб бориш ўта муҳим аҳамиятга эга бўлиб, меҳнат унумдорлигини ошиши аҳоли турмуш даражасини яхшиланишига ва иш ҳақи миқдорларини ошириш имкониятларини кенгайтиради.

Меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, иш сифати зарур даражада бўлгани ҳолда, меҳнат харажатлари қанчалик кам бўлса, меҳнат самарадорлиги шунчалик юқори бўлади. Тадбиркор корхона эгаси учун вақт бирлиги ичида қандай ишлаб чиқариш даражасига эришилгани эмас, шу билан бирга у қандай меҳнат харажатлари билан таъмин этилгани ҳам муҳимдир. Меҳнат харажатлари ходимлар сони ва меҳнатга тўланган ҳақ харажатлари билан ўлчанади. Униси ҳам, буниси ҳам иш вақти билан ўлчаниши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнат самарадорлигини таҳлил қилганда вақт бирлиги ичида сарфланган меҳнат харажатлари ҳам, шу билан бирга унинг тузилиши ҳисобга олинган ҳолда ҳам қараб чиқилади.

Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда қуйидагиларни таъминлаш имконини берадиган услубиёт идеал ҳисобланиши мумкин:

- корхона ишининг ижтимоий қадриятлар билан боғлиқлиги;
- ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш:
- меҳнат унумдорлигининг умумий ва хусусий кўрсаткичлари бир ўлчов билан ўлчаниши мумкинлиги;
- меҳнат миқдори билан сифати ўртасидаги боғлиқлик.

Ҳар қандай маҳсулот, буюм, хизматда жонли ва буюмлашган меҳнат жамланган бўлади. Бундай жами меҳнат туфайли моддий бойликлар яратилади.

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожланиб борган сари жонли меҳнат моддийлашган меҳнатнинг тобора кўпроқ массасини қамраб олади. Натижада жами меҳнатда моддийлашган меҳнатнинг улуши кўпайиб борган сари жонли меҳнатнинг улуши камайиб боради. Бу меҳнат унумдорлиги ошганлигининг асосий белгисидир. Ишлаб чиқаришнинг такомиллашиб бориши ва фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлиги ошишининг асосий шартларидир. Янги технологик жараёнлар, материаллар ва автоматлаштириш воситаларининг жорий этилиши меҳнатни механизациялаш даражасининг ортишига олиб келади. Бу кўрсаткични қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$M_{д} = \frac{C_{м}}{C_{у}} \cdot 100\%$$

Бу ерда: $М_д$- меҳнатнинг механизациялаш даражаси, %;

$С_м$- механизациялашган меҳнат ходимлари сони;

$С_у$- ходимларнинг умумий ўртача рўйхатдаги сони .

Механизациялашган меҳнат ходимлари жумласига ўз ишини машиналар ва механизмлар ёрдамида бажарадиган кишилар киритилади.

Меҳнатни механизациялаш (автоматлаштириш) даражасининг ортиши моддийлашган меҳнат улушининг ошганлиги ва жонли меҳнат сарфлашни кўпайтирмасдан туриб, меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлигининг асоси бўлган меҳнатнинг унумдорлик

кучи меҳнат унумдорлигининг айнан ўзи эмас: ҳақиқий меҳнат унумдорлиги яна иккита муҳим омилга – жонли меҳнатнинг энг муҳим кўрсаткичи бўлган меҳнат интенсивлигига (жадаллигига) ва иш вақтининг номинал фондидан фойдаланишга ҳам боғлиқ.

Меҳнат жадаллиги (интенсивлиги) – бу, жонли меҳнатнинг жиддийлиги ёки мураккаблиги даражаси бўлиб, иш вақти бирлиги ичида инсон асаб ва мускул қувватининг сарфланиши билан ўлчанади. Бунда инсон организмига салбий таъсир кўрсатмайдиган жадаллик ижтимоий нормал жадаллик ҳисобланади, сарфланган қувват овқатланиш, дам олиш ва ҳиссий енгилланиш ҳисобига тўлиқ тикланади.

Ҳисобга кўра, меҳнатнинг нормал жадаллиги даражаси текис юзада соатига 4,8 км тезлик билан кетаётган кишининг куч-қувват сарфлашига тенгдир. Нисбатан нормал муайян меҳнат жадаллигини ошириш меҳнатга ҳақ тўлашда тегишли даражада ҳисобга олишни талаб қилади.

Меҳнат унумдорлиги меҳнат жадаллиги билан бир қаторда иш вақти фондидан фойдаланиш даражаси билан ҳам боғлиқдир.

Иш вақтидан фойдаланиш ишланган вақтнинг, шу жумладан, ички смена дам олишига ажратилган, тартибга солинган танаффус вақтининг мазкур ишлар тури учун белгиланган номинал вақт фондига (иш кунининг иш ҳафтаси, ойи ва йилнинг соат ҳисобидаги миқдорига) нисбати сифатида аниқланади. Бу кўрсаткичларнинг индекс алоқаси қуйидаги формула билан ифодаланади:

$$I_{му} = I_{мук} I_{ми} I_{ивф}$$

Бу ерда: $I_{му} = I_{мук} I_{ми} I_{ивф}$ – меҳнат унумдорлигига мувофиқ равишда меҳнат унумдорлиги кучи, меҳнат жадаллиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари.

Агар техника, технология даражаси смена мобайнида 200 бирлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини берган бўлиб, меҳнат жадаллиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари тегишли равишда 0,95 ва 0,9 дан иборат бўлса, у ҳолда ҳақиқий меҳнат унумдорлиги 200 эмас, 171 бирликни (200. 0,95.0,9) ташкил этади.

«Унумдорлик» тушунчаси маҳсулотни ҳар қандай харажатларнинг турига ёки барча турларига нисбатини аниқ кўрсаткичларда ифодалаш учун қўлланилади. Статистик маънода унумдорлик дейилганда, ишлаб чиқариш натижаларининг фойдаланиш омиллари сарфларига нисбати тушунилади. Бошқача қилиб айтганда, у харажат бирлиги тўғри келадиган ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмидир. Шунга кўра, ишлаб чиқариш натижасини унинг барча ўлчаш мумкин бўлган омиллари мажмуига нисбатан ёки алоҳида гуруҳ омилларга нисбатан ҳисоблаш мумкин.

Шундай омиллар жумласига қуйидагилар киради: 1)сарфланган ишлаб чиқариш омилларининг миқдори ва сифати (сарф самараси); 2)сарфланган омиллар миқдорларининг фойдаланилиши даражаси (фойдаланиш самараси); 3)ишлаб чиқариш омиллари комбинацияларининг миқдори (субституция самараси); 4)техника тараққиёти (техника самараси); 5)ишлаб чиқариш жараёни ташкил қилиниши (даража самараси); 6)алоҳида жараёнлар секторларнинг ёки харажатлар ёҳуд маҳсулотнинг умумий миқдорида иштирок этиши (таркиб самараси); 7)алоҳида секторлар ва жараёнлар орасидаги ўзаро алоқалар даражаси ва таркиби (ўзаро алоқодорлик самараси).

3. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари ва унинг авзалликлари

Меҳнат унумдорлгини ўлчаш муаммоси мазкур иқтисодий категориянинг моҳиятини аниқлашдан бирмунча мураккаброқ. Амалда меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ўлчашнинг турли усулларидан фойдаланилади. У ёки бу усулнинг қўлланиши, биринчидан, меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражасига, иккинчидан эса, ҳисоблашни амалга оширадиган иқтисодий хизмат олдида қандай вазифа турганлиги билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир хилдаги маҳсулотни ишлаб чиқарадиган алоҳида иш ўринлари (бригада, участкалар)ни кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу ўринда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмини ва ишлаб чиқариш нормаларини (дона, тонна, куб ёки квадрат метр ва ҳоказо) аниқлашнинг **натурал (табиий) усулини** қўллаш мақсадга мувофиқдир**.** Бу усул оддий, қулай ва ишончли бўлсада, у фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқариладиган иш жойларида қўлланилади, шунинг учун ҳам амалда ундан камроқ фойдаланилади. Корхонанинг бригада ва участкаларида бутунлай бир хил маҳсулот ишлаб чиқарилса, натурал усул қўлланилиши мумкин:

Мисол: Агар цехнинг 10 ишчиси бир ҳафта мобайнида 800 та деталь ишлаб чиқарган бўлса, ҳар бир ишчининг ишлаб чиқарган детали қуйидагича бўлади:

бир ҳафтада - 800 : 10 = 80 (деталь);

бир кунда –80 : 5 = 16 (деталь).

Натурал усулнинг бир кўриниши шартли-натурал усул бўлиб, бунда иш ҳажми бир хил маҳсулотнинг шартли бирлигида ҳисобга олинади. Масалан, турли ҳажмдаги вагонларга, турли ҳажмдаги консерва банкалари шартли банкаларга, турли пойабзаллар шартли жуфтга айлантирилади. Шартли ўлчовларга айлантириш, одатда, ўтказиш бирликлари коэффицентлари ёрдамида амалга оширилади.

Шартли натурал усул қўлланиш учун қулайдир, чунки кўпгина хилма-хил товарларнинг, хизматларнинг айлантириш коэффицентлари ёрдамида ишлаб чиқаришни қиёсланадиган турга келтириш мумкин. Масалан, ун, нон ва макарон маҳсулотлари сотиш харажатларини нон-булка маҳсулотларини шартли килограммга айлантириш орқали ифодалаш мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг кенг тарқалган яна бир усули **меҳнат усулидир.**

Меҳнат унумдорлигини меҳнат усули билан ўлчашда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш ёки товар бирлигини сотишга доир норматив вақтдан фойдаланилади:

$$У_м = \frac{\text{иш вақти бирлигидаги маҳсулот ҳажми}}{\text{ҳақиқий иш вақти}}$$

Бу ерда: $У_м$ - меҳнат усули билан ўлчанган меҳнат унумдорлиги.

Меҳнат усулининг афзал томони уни барча иш турлари ва хизматларга татбиқ этиш мумкинлигидир. Бироқ бу усулдан кенг фойдаланишда ҳар бир иш тури учун вақт нормативлари зарур, улар ҳамиша ҳам мавжуд бўлавермайди. Бу усулдан ишбай ишловчи ходимлар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун фойдаланиб бўлмайди, чунки улар учун вақт нормалари татбиқ этилмайди.

Унумдорликни ўлчашнинг **меҳнат усули бир қатор камчиликларга ҳам** эга (нормалар етарли даражада асослаб берилмаган бир хил даражада жиддий эмас, улар тез-тез қайта кўриб чиқилади ва ҳоказо). Бу эса, ҳатто айрим иш жойидаги ва бригадалардаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ўсишига ҳолисона баҳо берилишига имкон туғдирмайди.

Меҳнат унумдорлигига ишларнинг сермеҳнатлиги таъсир кўрсатади. Сермеҳнатлик – бу, жонли меҳнат сарфларини акс эттирувчи кўрсаткич бўлиб, у иш вақтида, маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар)да ифодаланган. Сермеҳнатлик, одатда, норма-соатларда (ҳақиқий соатларда) ўлчанади, бу вақт иш бирлигини бажаришга сарфланган бўлади. Бу кўрсаткич меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига қарама-қарши бўлиб, қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$C = \frac{И_в}{М_м},$$

Бу ерда: С – сермеҳнатлик;

$И_в$ – иш вақти;

$И_м$ – ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Корхоналар ва уларнинг йирик бўлинмалари даражасида, худди халқ хўжалиги тармоқларида бўлгани каби, ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлиги ҳажмларини ўлчаш учун асосан **қиймат усули** татбиқ

этилади. қиймат усули универсал усул бўлиб, у маҳсулотнинг барча турлари ва ҳажмлари, ишлар ва хизматлар ягона пул кўрсаткичлари бўлган сўмда ифодаланади, у ҳажм кўрсаткичларини тегишли улгуржи нархларга кўпайтириш билан аниқланади.

Масалан, агар беш кишидан иборат ишчилар бригадаси бир сменада 100 минг сўмлик иш ҳажмини бажарган бўлса, у ҳолда ҳар бир ишчининг сменадаги меҳнат унумдорлиги (ишлаб чиқарган маҳсулоти) қуйидагича бўлади: 120:5қ20 (минг сўм), тегишли равишда бир соатлик иш мобайнида 20:8қ2,5 (минг сўм).

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули турли касб ва малакага эга бўлган ходимларнинг меҳнат унумдорлигини, масалан, қандолатчи ва новвойнинг, чилангар ва ҳайдовчининг меҳнат унумдорлигини таққослаш имконини беради. Бироқ бу усул кўринишдан универсал усул бўлишига қарамай, бир қанча камчиликларга ҳам эга. Хусусан, унга нарх омили, яъни бозор конъюнктураси ва инфляция кўпроқ таъсир кўрсатади.

2-маъруза 2 соат

1. **Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усулларининг камчиликлари**
2. **Меҳнат унумдорлигини ўзгаришининг омиллари ва шарт-шароитлари**
3. **Меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари: моҳияти ва синфлашуви**

1. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усулларининг камчиликлари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усулларининг ҳар учаласи ҳам ўз афзалликлари билан бир қаторда турли камчиликларга ҳам эга. Уларни 9.1-жадвалда кўриш мумкин:

9.1-жадвал

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Натурал усул	*Бир хилдаги, турдош маҳсулотлари ишлаб чиқишда ишлаб чиқариш жараёнининг унумдорлигини ифодалашда қўлланилади* **Афзаллиги** – қулай, тушунарли, маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнининг хусусиятларини акс эттиради. **Камчилиги** – кенг миқёсда қўллаш мумкин эмас, чунки иқтисодиётнинг кўплаб тармоқлари, аксарият корхоналар фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқаришга ихтисослашмаган.
қиймат усул	*Турдош бўлмаган маҳсулотларни ишлаб чиқариш самарадорлигини ифодалаш кўрсаткичларидан бири бўлиб, қиймат (пул) бирлигида ўлчанади.* **Афзаллиги –** меҳнат унумдорлигини тармоқлар бўйича, турли маҳсулотлар ишлаб чиқарувчи кохоналарда ўлчаш имконини

	беради. **Камчилиги –** инфляция жараёнлари аниқ ҳисобга олинмаса, олинган кўрсаткич тахминий натижага эга бўлади; маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ички, таркибий сифат ўзгаришлари аниқ акс этмайди.
Меҳнат усули	*(норма-соатларида ифодаланувчи) Ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг унга кетган ҳақиқий вақт сарфига нисбатидан иборат бўлиб, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган меҳнат сарфини унумдорлик нуқтаи назаридан баҳолаш имконини беради.* **Афзаллиги –** иқтисодиётнинг барча соҳаларида ишлатилиши мумкин, таққослашга жуда ўнғай. **Камчилиги -** бу усулда меҳнат унумдорлигини ўлчаш жуда қийин ва кўп вақтни, харажатни талаб қилувчи ўлчаш ва ҳисоб ишларини талаб этади.

Ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули бирмунча мураккаб ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблашда энг мақбул усулни муайян шарт-шароитлардан келиб чиқиб танлаш мумкин. Ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашнинг энг кўп қўлланадиган усули ялпи, товар ва сотилган маҳсулотлар кўрсаткичларидир. Бу хил улгуржи нархларда «завод усули» бўйича ҳисобланган ялпи маҳсулот товар маҳсулотдан тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқларини ўлчаш билан, сотилган маҳсулот товар маҳсулотдан сотиш учун мўлжалланган, лекин сотилмаган товар қолдиқлари суммаси билан фарқ қилади. Шундай қилиб, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ялпи маҳсулот бўйича аниқланганда энг аниқ натижалар келиб чиққандай туюлади. Бироқ, бозор иқтисодиёти шароитида унумдорликни сотилган маҳсулот ҳажми бўйича ҳисоблаш анча муҳимроқдир, чунки тугалланмаган ишлаб чиқаришнинг кўпайиши ва сотилмаган маҳсулот қолдиқларининг тўпланиб қолиши ижобий иқтисодий аҳамиятга эга эмас. Ялпи товар ва сотилган маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари ва нормаларини ўлчашнинг камчилиги шундан иборатки, улгуржи нархлар барча моддий харажатларнинг қийматини ўз ичига олади. Ватанимиз тажрибасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг ҳажм кўрсаткичлари фақат жонли меҳнат билан боғлиқ бўлганлиги сабабли фойдалинаётган материаллар сиғимининг ва қиймат кўрсаткичларининг ўзгаришига дучор бўлмоқда. Моддий харажатларнинг ҳар қандай кўпайиши (хоҳ у анча қимматбаҳо маталл бўлсин ёки бошқа корхоналар билан кооперация бўйича маҳсулот етказиб бериш ва сотиш бўлсин) барибир меҳнат унумдорлигининг ортиб бориш ҳақида тасаввур беради. Материал сиғимининг камайиши эса, мазкур кўрсаткичнинг пасайиши ҳақида тасаввур уйғотади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашда материал сиғимининг ўзгариши ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг ҳажм кўрсаткичига ва маҳсулот ишлаб

чиқариш нормасига салбий таъсир кўрсатишига барҳам бериш учун қўшимча ўлчов усулларидан фойдаланилади: шартли соф, норматив соф маҳсулот бўйича ва ишлов беришдаги норматив қиймат усуллари татбиқ этилади. Бу усулларни қўллаш материал сиғими ўзгаришлари салбий таъсирини тўлиқ ёки қисман барҳам топтиради. Шунга қарамай уларнинг ҳар бири муайян камчиликка эга, биронтаси ҳам бозор иқтисодиёти талабларига тўлиқ жавоб бермайди.

Меҳнат унумдорлигини қиймат усулида аниқлаш учун фойдаланиладиган шартли соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан хом ашё, бутловчи ашёлар, энергия, ёқилғи ва ҳоказоларга қилинган бевосита харажатларни чегириб ташланади. Шу билан бирга бу кўрсаткичдан иш ҳақи, асосий фондларнинг эскириши ва фойда чегирилмайди. Бу ерда моддий харажатлар ўзгариши барҳам топтирилади, лекин фойда ва амортизациянинг салмоғи ортади. Уларнинг ўзгариши эса маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини бирмунча сохталаштириши мумкин.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда фойдаланиладиган соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан барча моддий харажатларни, шу жумладан, амортизация ажратмаларини ҳам чиқариб ташлаш йўли билан ҳисоблаб чиқилади. Харажатларни ва меҳнат унумдорлгини ҳисоблашда аввалги меҳнат харажатларининг сохталаштирувчи таъсири тўла-тўкис барҳам топтирилади, лекин фойданинг салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун турли маҳсулот хилларининг турлича фойда бериши шароитида айнан фойда соф маҳсулот ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини сохталаштиришда асосий роль ўйнайди. Шуни айтиш кифояки, фойданинг турличалиги мамлакатимиз халқ хўжалиги учун хос бўлиб, у шўролар ҳукмронлиги даврида марказлашган режалаштириш доирасида ривожланиб келган эди. Унда фойда ва қийматнинг ўртача нормаси бўйича мавжуд бўлган тенгламага амал қилинмас эди. Кўпгина хорижий мамлакатларда олинган фойда даражаси муҳим фарқлар йўқлиги туфайли соф маҳсулот усулини маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун батамом мақбул деб ҳисоблайдилар.

Лекин, ҳатто, бозор иқтисодиёти қарор топган мамлакатларда ҳам соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулот кўрсаткичларига нисбатан нархларнинг тебраниб туришига анча таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлгини аниқлашда фойдаланиладиган норматив соф маҳсулот кўрсаткичи соф маҳсулот кўрсаткичидан фарқли ўлароқ номатив иш ҳақини ва унга қўшиб ёзилган ҳақ, шунингдек, ўртача тармоқ фойдасини ўз ичига олади. Шунинг ҳисобига маҳсулот ҳар хил турларининг турлича фойда келтиришига барҳам берилади. Ушбу усулни қўлланиш тажрибасида муайян қийинчиликлар ва камчиликлар вужудга келади. **Биринчидан,** маҳсулотларнинг барча турларига улгуржи нархлар тизимига параллел равишда иш ҳақининг яхлит нормативлари тизимини

яратиш зарурати пайдо бўлади. Оммавий ишлаб чиқаришда бу нарса қийинчилик туғдирмаса ҳам, доналик ва кичик серияли ишлаб чиқариш ва улардаги маҳсулот номенклатурасининг тез-тез ўзгариб туриши шароитида жиддий қийинчиликлар пайдо бўлади. **Иккинчидан**, норматив соф маҳсулот асосини ташкил этувчи иш ҳақи нормативларини ишлаб чиқишда мазкур нормативларни оширишга мойиллик пайдо бўлди. Бу эса меҳнат сарфлашнинг нисбатан кўпайишига, демак, меҳнат унумдорлигини ошириш суръатларининг секинлашувига олиб келди. **Учинчидан,** унумдорликнинг норматив соф маҳсулот кўррсаткичи корхоналар ишининг пировард молиявий натижалари билан заиф боғланган: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ва меҳнат унумдорлиги ҳажмлари кўрсаткичига эга бўлиш, лекин моддий ресурсларнинг ортиқча сарфланиши туфайли фойдага эга бўлмаслик мумкин. Битта ана шу сабабнинг ўзиёқ норматив соф маҳсулот кўрсаткичидан, асосий усул сифатида фойдаланишни мақсадга мувофиқ қилиб қўяди. Ундан фақат таҳлил қилиш мақсадларида кенг фойдаланиш мумкин бўлади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усулида фойдаланиладиган ишлов беришнинг норматив қиймати кўрсаткичи енгил саноатда ишлаб чиқариш ҳажмларини аниқлаш учун қўлланилади. Ишлов бериш қиймати нормативларига ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи ва уларга ёзиладиган қўшимча ҳақлар, цех харажатлари нормативи; умумзавод харажатлари нормативи киритилади.

2. Меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг омиллари ва шарт-шароитлари

Меҳнат унумдорлиги – ривожланиб борувчи кўрсаткичдир. У кўпгина сабаблар ва омиллар таъсирида доимий равишда ўзгариб туради. Улардан бир хиллари меҳнат унумдорлиги ошишига ёрдам берса, бошқалари уни пасайтиришга сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўсишига меҳнат жараёни кечадиган шароит ҳам таъсир кўрсатиши мумкин. Шарт-шароитлар қулай бўлса, у ёки бу омилнинг таъсир этишини кучайтиради ёки ноқулай бўлса, бу таъсирни заифлаштиради. Масалан, табиий-иқлим шароитлари қишлоқ хўжалигидаги меҳнат натижаларига ва унинг унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакллари билан боғлиқ бўлган ижтимоий шарт-шароитлар, шунингдек, ишлаб чиқариш муносабатлари билан боғлиқ бўлган шарт-шароитлар бошқа тенг шароитда ҳам меҳнат унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатиши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўпгина омиллар таъсир қилади. **Омиллар деб меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади.** Улардан айримлари меҳнат унумдорлигининг

ортишига ёрдам берса, бошқалари унумдорликнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омилларнинг биринчи гуруҳига меҳнат воситалари самарасининг ортиши, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнаткашлар ижтимоий гуруҳлари шароитининг яхшиланиши билан боғлиқ бўлган барча тадбирлар киради; иккинчи гуруҳи табиий шароитларнинг ноқулай таъсир кўрсатиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий элементларнинг таъсир кўрсатишини ўз ичига олади киради.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни қараб чиққанда, уларнинг ҳаммасини ички ва ташқи омилларга бўлиш мумкин.

Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражаси, қўлланилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражаси, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлиги, кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, кадрлар таркибининг яхшиланиши каби корхона раҳбарларига боғлиқ бўлган барча нарсалар киради. **Ташқи омилларга** қуйидагиларни киритиш мумкин: давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифларнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермеҳнатлик даражаси ўзгариши; жамият ва минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари; меҳнатнинг кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминоти, табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар.

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра, учта гуруҳга бўлиш мумкин: моддий-техника; ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий асоси фан, техника ва технологияни ривожлантириш, уларнинг ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишдир. Шунинг учун ҳам **моддий-техника омиллари** гуруҳини, одатда, етакчи ва қолган барча омилларни белгиловчи гуруҳ деб қаралади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг **моддий-техника омилларига** фан-техника тараққиётини узлуксиз ривожлантириш асосида меҳнатнинг техника ва энергия билан таъминланишини ошириш киради. Ишлаб чиқаришда фан-техника тараққиётининг асосий йўналишлари қуйидагилардир: ишлаб чиқаришнинг автоматлаштиришга ўтиш муносабати билан уни механизациялаш; меҳнатнинг энергия билан таъминланиш даражасини ошириш асосида машина ва асбоб-ускуналар қувватининг ортиши; ишлаб чиқаришни электрлаштириш; саноат ва қишлоқ хўжалигининг бир қанча тармоқларида ишлаб чиқаришни кимёлаштириш; бутунлай янги технологияларнинг яратилиши (улар ишлаб чиқариш интенсивлигини оширишни таъминлайди ва жонли меҳнат сарфини кескин қисқартиради); ишлаб чиқаришга материал сарфланишининг пасайиши ва моддий ресурсларнинг тежалиши; машиналар ва асбоб-ускуналар ихтисослашувининг чуқурлашуви ва шу кабилар. Энергиянинг янги қудратли манбалари – атом, ички ядро,

геотериал, космик ва ҳоказо турларининг ўзлаштирилиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Моддий - техника омиллари таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги ортади ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси (т) пасаяди. Сермеҳнатлилик даражаси кўрсаткичи бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формулалар билан аниқланади:

$$M_{у} = \frac{M_{см} x100}{100 - M_{см}} \text{ ёки } M_{у} = \frac{M_{см} x100}{C_{бм} - M_{см}}$$

Бу ерда: $M_{у}$ - меҳнат унумдорлигининг ошиши, %;

$M_{сд}$ - маҳсулот бирлиги сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, %;

$C_{сд}$ - тадбирни жорий этишдан олдин маҳсулот бирлиги учун зарур бўладиган бошланғич сермеҳнатлилик даражаси.

Меҳнат унумдорлигининг ўсишига доир **ташкилий омилларда** корхоналар, тармоқлар ва умуман, халқ хўжалиги даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Хусусан, корхоналарни мамлакатимиз ҳудудлари бўйича жойлаштириш, ҳам мамлакат ичида, ҳам чет мамлакатлар билан транспорт алоқаларини йўлга қўйиш; корхоналарни ихтисослаштириш ва уларнинг кейинчалик кооперациялашуви; моддий-техника, энергия таъминоти, таъмирлаш хизмати кўрсатиш ва ҳоказолар катта аҳамиятга эгадир. Корхоналар ичида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг яхшиланишига доир муҳим вазифалар қуйидагилардир: режалаштириш сифатини ошириш; ишлаб чиқаришни ташкилий-техник жиҳатдан тайёрлашни ташкил этиш; янги техника ва технологияни ўз вақтида жорий қилиш; ишлаб турган асМАВЗУ.-ускуналарни замонавийлаштириш; машиналар, механизмлар, асМАВЗУ.-ускуналар, аппаратларни жорий ва капитал таъмирлашни таъмин этиш, шунингдек, корхона ичида моддий-техника таъминотини тўғри ташкил этиш.

Барча ташкилий омиллар бир-бири билан мустаҳкам боғланган бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишнинг ягона тизимини ҳосил қилади. Улардан тўлиқ фойдаланмаслик, турли ташкилий камчиликларнинг мавжуд бўлиши асосан иш вақтидан фойдаланишда ўз таъсирини кўрсатади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар оқибати бўлиб, меҳнат унумдорлигини пасайтиради, иш вақти бекор сарф бўлишини қисқартириш эса меҳнат унумдорлигининг ортишини таъминлайди.

Ташкилий омиллар тизимида кадрлар таркибининг яхшиланиши - бошқарув ходимлари сонининг нисбий қисқариши ва саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчилар салмоғининг, булар орасида эса асосий ишчилар салмоғининг ортиши муҳим ўрин тутади. Саноат -

ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, битта ходимга тўғри келадиган меҳнат унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади.

Ижтимоий-иқтисодий омилларнинг таъсири шу нарса билан боғлиқки, фан-техника тараққиётининг авж олиши, ишлаб чиқариш (техника, технология) моддий асосининг таъминлашуви ва хилма-хил, кўп ҳолларда эса анча мураккаб ташкилий тадбирларнинг амалга оширилиши ўз-ўзидан эмас, балки фақат ижтимоий ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг фаол меҳнат фаолияти натижасидагина содир бўлади. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракатлантирувчи кучи – муайян натижани қўлга киритишга бўлган қизиқишдир. У, ўз навбатида, ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконини беради. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш ёки бошқа фаолият қатнашчилари муайян меҳнат фаолияти натижасини қўлга киритишга интилиши билан бир қаторда етарли даражадаги меҳнат қобилиятига, ишбилармонлик ва шижоаткорлик каби зарур шахсий сифатларга эга, шунингдек, тадбиркор ва ҳушёр бўлишлари лозим.

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омилларга қуйидагилар киради:

- меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг малака даражаси, уларнинг касбий тайёргарлиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;
- меҳнатга муносабат ва меҳнат интизоми даражаси;
- меҳнат жамоалари ўз-ўзини бошқаришининг ривожланиши.

3. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари: моҳияти ва синфлашуви

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари) – техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир. Заҳиралар меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари билан чамбарчас боғлиқдир. Агар бирор омилни имконият сифатида олиб қарайдиган бўлсак, у ҳолда бу омил билан боғлиқ бўлган заҳирадан фойдаланиш имкониятнинг воқеликка айланиш жараёни ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларининг бир неча таснифлари мавжуд бўлиб, уларнинг ҳаммаси иккита катта гуруҳга бўлинади: **жонли меҳнатдан (иш кучидан) фойдаланишни яхшилаш заҳиралари ва асосий ва айланма фондлардан янада самаралироқ фойдаланиш заҳиралари.** Биринчи гуруҳга меҳнатни ташкил этиш, меҳнат шароитлари, ишловчиларнинг меҳнат қилиш қобилиятини

ошириш, кадрлар таркиби ва уларни жой-жойига қўйиш, узлуксиз ишлаш учун ташкилий шарт-шароитлар яратиб бериш, шунингдек, ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлигини оширишни таъминлаш билан боғлиқ масалалар киритилади. **Иккинчи гуруҳ** асосий ишлаб чиқариш фондлари (машиналар, механизмлар, аппаратлар ва шу кабилар)дан яхшироқ фойдаланишни заҳираларини, шунингдек, хом ашё, материаллар, бутловчи буюмлар, ёқилғи, энергия ва бошқа айланма фондлардан янада тежамли ва тўлиқ фойдаланишни ўз ичига олади.

Заҳиралар фойдаланиш имкониятлари белгилари бўйича **заҳира заҳираларига** ва **нобуд бўлиш** (бекорга сарфлаш) **заҳираларига бўлинади.**

«Заҳиралар» тушунчасига ишлаб чиқаришда иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳам киради. Булар смена ичида ва кун мобайнида бекор туришлар, ишга кечикиб келиш ва режада кўзда тутилмаган ишга келмай қолишларнинг барчасидир; меҳнатнинг ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган ҳолда сарфланиши – меҳнат қуроллари ва меҳнат ашёларидан оқилона фойдаланмаслик ҳамда белгиланган технология жараёнларининг бузилиши оқибатида меҳнатнинг режадагидан ортиқча сарфланишидир.

Заҳиралар фойдаланиш вақтига қараб **жорий ва истиқбол заҳиралари**га бўлинади. **Жорий заҳиралар** технология жараёнлари муҳим даражада ўзгартирилмай ва қўшимча капитал маблағлар сарфланмай амалга оширилади. **Истиқбол заҳиралари** ишлаб чиқаришни қайта ташкил этишни, анча мукаммал асбоб-ускуналар ўрнатишни, тайёргарлик ишларига капитал маблағлар ва кўпроқ вақт сарфлашни талаб қилади.

Заҳиралар аниқланиш ва фойдаланиш жойига қараб халқ хўжалиги, тармоқ ва ички ишлаб чиқариш заҳираларига бўлинади. Халқ хўжалиги заҳираларига табиий ресурслар, улардан ҳар томонлама фойдаланиш ва шу кабилар киради. Тармоқ заҳираларига шундай заҳиралар киради, улардан фойдаланиш умуман, тармоқдаги ходимлар меҳнат унумдорлигини оширади (корхоналарнинг ихтисослаштирилиши, ишлаб чиқаришнинг бир жойга тўпланиши ва комбинацияланиши, техника ва технологиянинг такомиллаштирилиши ва ҳоказо). Ички ишлаб чиқариш заҳиралари меҳнат унумдорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эга. Улар жорий ва истиқбол заҳираларидан ташқари, икки гуруҳга бўлинади: маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасини пасайтириш заҳиралари ва жами иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш заҳиралари.

Маълумки, меҳнат унумдорлиги даражаси иш вақти бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори билан аниқланади. Лекин бошланғич ҳажмлар вақтида ифодаланса, меҳнат унумдорлиги иш вақти фондининг маҳсулот сермеҳнатлик даражасига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқарилади:

$$М_у = \frac{Фив}{Мс}.$$

Бунинг маъноси шуки, маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт миқдорига тўғри пропорционал ва унинг сермеҳнатлик даражасига тескари пропорционалдир. Агар меҳнат унумдорлиги иш вақт фондини кўпайтириш ҳисобига ортса, у ҳолда бу унумдорликни оширишнинг экстенсив йўли ҳисобланади; агар унумдорлик сермеҳнатлик даражасини қисқартириш билан таъмин этилса, бу экстенсив йўл саналади. Бунда маҳсулот тайёрлашга сарф этиладиган сарф-харажатларнинг камайиши янги техника ва технологияларни жорий этиш, меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига содир бўлади.

Мавжуд заҳираларни аниқлаш ишлаб чиқаришнинг айрим участкаларида ёки жорий ва олдинги даврлардаги иш турлари бўйича меҳнат унумдорлиги даражаси ва динамикасини таҳлил қилиш асосида амалга оширилади. Таҳлил қилишнинг асосий усули жорий даврдаги кўрсаткичларни режалаштирилган кўрсаткичлар билан таққослашдир. Бунда режалаштирилган топшириқларнинг асосланганлиги ҳам текширилиши лозим, чунки уларда режалаштирилган даврдаги ишлаб чиқаришнинг барча хусусиятлари, шарт-шароитлари, заҳиралари тўла ҳисобга олинмаган бўлиши мумкин. Шунингдек, йил давомида режага киритиладиган турли аниқликларни ҳам ҳисобга олиш зарур. Улар бошқа кўрсаткичларга – меҳнат унумдорлигига, ходимлар сонига, меҳнатга ҳақ тўлаш фондига турли ўзгартиришлар киритилишига сабаб бўлади.

Ишчи кучи тежалишини ҳисоблаш учун сермеҳнатлик даражасини пасайтирувчи тадбир жорий этилишидан олдинги ва кейинги у ёки бу маҳсулотни тайёрлаш ёки бирон - бир иш турини бажаришга сарфланган меҳнат харажатлари таққослаб кўрилади.

Сермеҳнатлик даражасини норма-соатларда ўлчаганда иш кучининг тежалиши (Тк) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$Т_к = \frac{Т_н}{Фи.в. \times К} \text{ x } М,$$

Бу ерда: $Т_н$ - операцияга сарфланган меҳнатни тежаш, норма-соат ҳисобида;

$Ф_{и.в.}$ - ишчининг йиллик иш вақти фоизи, соат;

$К$ - мазкур операцияда нормаларни бажаришнинг режадаги коэффициенти;

$М$ - йил охиригача амалга оширилган операциялар (буюмлар) сони.

Иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳиралари, аввало, бу вақтнинг бекор сарф бўлишига барҳам бериш билан боғликдир. Ҳақиқатда улар сермеҳнатлик даражасининг пасайиши заҳираларидан кескин фарқ қилади ҳамда фақат

меҳнат ва ишлаб чиқариш яхши ташкил этилмаганда, меҳнат интизоми бузилганда, меҳнатни муҳофаза қилиш етарли даражада йўлга қўйилмаганда ва шу каби ҳолларда содир бўлади. Бу заҳиралар кўрсатиб ўтилган камчиликлар барҳам топгач тугайди. Ҳолбуки, сермеҳнатлик даражасини камайтириш заҳиралари чексиз ҳисобланади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳираларини аниқлаш мақсадида иш вақтининг ҳақиқий балансини синчиклаб таҳлил қилиш уни режалаштирилган иш вақти билан таққослаш, иш кунини суратга тушириш ва бу ишни мустақил равишда амалга ошириш ёрдамида иш вақтининг бекор сарф этилишини аниқлаш, уларнинг сабабларини белгилаш ва уларни камайтириш ёки тўлиқ барҳам топтириш тадбирларини ишлаб чиқиш лозим.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларидан бири – кадрлар таркибини такомиллаштиришдир. Кадрлар таркиби деганда, саноат-ишлаб чиқариш ходимларининг айрим тоифалари ўртасидаги миқдор нисбати тушунилади. Асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг миқдор нисбати, шунингдек, ишчиларнинг барча ходимлар сонидаги нисбати энг муҳим. Кадрлар таркибининг кўрсаткичлари: саноат-ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчиларнинг салмоғи ҳамда ишчилар ва бутун ходимлар умумий сонидаги асосий ишчиларнинг салмоғидир. Асосий ишчиларга товар маҳсулот ишлаб чиқаришда бевосита банд бўлган ишчилар, ёрдамчи ишчиларга ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд бўлган ишчилар (навбатчи слесарлар, деталларни етказиб берувчилар, ёнилғи (ёқилғи) ташувчилар ва ҳоказолар), яъни асосий цехларда хизмат кўрсатувчи ишчилар ва ёрдамчи цехлардаги барча ишчилар киради.

Таянч иборалар

Меҳнат унумдорлиги; меҳнат самарадорлиги; меҳнат унумдорлигини оширишнинг моҳияти; иқтисодий самарадорлик; меҳнат фаолияти; меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари; натурал; шартли натурал; меҳнат; қиймат; қўлланилиши; афзаллиги; камчиликлари; шарт-шароитлари; меҳнат унумдорлиги даражаси; динамикаси; омиллари: ички; ташқи; моддий-техникавий; ташкилий; ижтимоий-иқтисодий; моддий ва маънавий манфаатдорлик; ходимларнинг малака даражаси; касбий тайёргарлик сифати; меҳнатга муносабат; меҳнат муносабати; меҳнат жамоалари; меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари; асосий ва айланма фондлар; самарали фойдаланиш; жорий ва истиқбол заҳиралари; заҳираларни аниқлаш; ишчи кучининг тежалиши; иш вақтидан фойдаланиш; кадрлар таркибини такомиллаштириш; корхона ичидаги заҳиралар; тармоқ ичидаги заҳиралар.

Қисқача хулосалар

Унумдорлик – муайян вақт мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорининг муайян туридаги маҳсулот ишлаб чиқариш учун ишлатилган ресурслар миқдорига нисбатидир.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари тизимининг тузилиши улардан ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлашга асосланиши лозим. Кўрсаткичларни таснифлашнинг мезони – меҳнат натижаларини ифодалаш усулидир.

Меҳнат унумдорлигини аниқлаш вазифаси унинг тизимини яратиш, ўрганишнинг муҳим йўналиш ҳисобланади. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари кўп омилли, векторли ва мезонли сифатида таснифланади.

Меҳнат унумдорлиги ривожланиб борувчи кўрсаткич бўлганлиги сабабли омиллар ва заҳираларни ўрганиш долзарб муаммога айланди. Меҳнат унумдорлигини ошириш, заҳиралар тизимини яратиш энг муҳим йўналишдир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат самарадорлиги нима?
2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти нималардан иборат
3. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш услубияти қандай аҳамиятга эга?
4. Меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг асосий усулларини, уларнинг афзалликлари, камчиликлари, қўлланиш соҳаларини айтиб беринг.
5. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай моддий-техник омилларини ва улар таъсир кўрсатишини ҳисоблашнинг қандай усулларини биласиз?
6. Меҳнат унумдорлигига қандай ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсир кўрсатади?
7. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий омиллари тузилиши қандай?
8. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий омиллари иш вақтидан фойдаланишга ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасига қандай таъсир кўрсатади?
9. Меҳнат унумдорлигни ошришнинг қандай ташқи заҳиралари бор?
10. Меҳнат унумдорлигни ошришнинг қандай ички заҳиралари мавжуд?

Адабиётлар рўйхати

1. И. Каримов Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Тошкент, «Ўзбекистон», 1999.

2. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
3. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. ««Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»» Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Адамчук В.В.“Экономика и социология труда”: Учебник для вузов М : Юнити , 2001.
5. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
6. Генкин Б.М. “Экономика и социология труда”: Учебник для вузов Москва : Норма , 2003.
7. Иванова –Швец Л.Н. «Управление трудовўми ресурсами» Учеб. Пос. –М:. 2004.
8. Липсну И.В. Экономика. Учебник –М.: Омега К, 2004.
9. Рошин.С.Ю.,Разумов.Т.О. Экономика труда (Экономическая теория труда) Уч.пос.-М.:ИНФРА-М,2000.
10. Узбекистан: десят лет по пути формирования рўночной экономики. Колл.авт. Т.: 2001.
11. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.“Экономика труда” М : Юристъ , 2002.
12. Холмўминов Ш.Р., Хакимов Х.М., Боқиева И., Маҳкамбоев А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (ўқув қўлланма), Т.: 2004.

Интернет сайтлари:

1. www.eduhmao.ru/portal/Экономика и социология труда
2. kdsm.mos.ru/stations/otiso экономика и социология
3. www.utmn.ru Экономика и социология труда
4. www.rea.ru Экономика и социология труда
5. www.referat.ru Экономика и социология труда

10-МАВЗУ. МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ 2 соат

1. **Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат мотивацияси омили сифатида**
2. **Меҳнат мотивацияси жараёнидаги қадриятлар**
3. **Меҳнат мотивацияси омилларининг моддий ва маънавий тузилиши**

1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат мотивацияси омили сифатида

Жамият аъзоларининг меҳнат хулқ-атвори турли ички ва ташқи ундовчи кучларнинг ўзаро боғлиқлиги билан белгиланади. Ички ундовчи кучлар эҳтиёж ва манфаатлар, истак ва интилишлар, қадриятлар ва қадриятли йўналишлар, идеаллар ва сабаларни ўз ичига олади. Уларнинг барчаси меҳнат фаолияти сабалари бўлиб, мураккаб ижтимоий жараёнларнинг таркибий элементлари ҳисобланади.

Мотив (сабаб – французча motif - ундаш маъносини билдиради) – шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир. Мотивация (сабабни асослаш) – реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш, асослаб бериш учун сабаблар (мулоҳазалар) танлашга қаратилган оғзаки хатти-ҳаракатдир.

Меҳнат мотиивациясининг ички ундовчи кучларини шакллантириш - меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳиятидир. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт-шароитларини айтиш мумкин. Улар сабабнинг мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устивор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва иқтисодий муҳит омиллари (рағбатлар) ёхуд барқарор эҳтиёжлар ва қизиқишлар майдонга чиқади.

Эҳтиёжлар – шахснинг яшаши ва ўзини-ўзи сақлашига доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисидаги ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир. Инсон эҳтиёжларининг кўпгина таснифлари мавжуд бўлиб, улар учун асос сифатида инсон эҳтиёжларининг ўзига хос объекти, уларнинг функционал вазифаси, амалга ошириладиган фаолият тури ва ҳоказолар намоён бўлади.

Бизнингча, эҳтиёжлар иерархиясини (поғонасини) америкалик психолог А. Маслоу анча тўлиқ ва муваффақиятли ишлаб чиққан. У хулқ-атвор сабабларининг бешта даражасини ёки гуруҳини у ёки бу пайтда устунлик қилувчи эҳтиёжларга қараб ажратган.

1. Одамларнинг такрор кўпайишига, озиқ-овқатга, нафас олишга, жисмоний ҳаракатларга, кийим-бош, уй-жой, дам олиш ва ҳоказоларга бўлган физиологик ва жинсий эҳтиёжлари.

2. Экзистенциал эҳтиёжлар – ўз яшашининг хавф-хатарсиз бўлишига эҳтиёж, эртанги кунга ишонч, ҳаёт фаолиятининг барқарор шарт-шароитлари, инсонни қуршаб турган муҳитнинг муайян даражада доимий ва мунтазам бўлишига эҳтиёж, меҳнат соҳасида эса, кафолатланган бандликка, бахтсиз ҳодисалардан суғурталанишга ва шу кабиларга бўлган эҳтиёждир.

3. Жамоага боғлиқликка, унга мансубликка, муомалада бўлишга, бошқалар тўғрисида ғамхўрлик қилишга, ўзига эътибор берилишига, биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишга бўлган ижтимоий эҳтиёжлар.

4. Ўз-ўзининг ҳурмат қилинишига, обрў-эътиборга эга қадр-қимматнинг ошишига, хизмат соҳасида ўсишига, мақоми, нуфузи ортишига, тан олиниш ва юқори баҳо олишга бўлган эҳтиёждир.

5. Шахсий, маънавий эҳтиёжлар ўзининг ижод орқали фаоллашуви, ўзини намоён қила олишида ифодаланади.

А. Маслоу эҳтиёжларнинг дастлабки икки типини бошланғич (туғма) эҳтиёжлар деб, қолган учтасини иккиламчи (ҳосил қилинган) эҳтиёжлар деб атаган. Шу билан бирга эҳтиёжларнинг ортиш жараёни бирламчи (қуйи) эҳтиёжларни иккиламчи (юқори) эҳтиёжлар билан алмаштириш сифатида намоён бўлади. Иерархия принципига асосан ҳар бир янги даражадаги эҳтиёж аввалги эҳтиёжлар қондирилгандан кейингина шахс учун долзарб эҳтиёжга айланади.

Кўпгина ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар мавжудки, улар «Социология»да турли нуқтаи назарлардан ўрганилмоқда ва ҳисобга олинмоқда. Уларнинг муайян қисми меҳнат сабаблари муаммосига киради ва конкрет меҳнат сабаб аҳамиятга эга бўлади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: *ўз-ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж* (ўзи ҳақидаги ижобий фикр туфайли назорат ва меҳнат ҳақи олишдан қатъи назар ҳалол меҳнат фаолияти билан шуғулланиш); *ўз-ўзини қарор топтиришга бўлган эҳтиёж* (маъқулланиш ва обрў-эътибор, ўзига нисбатан бошқаларнинг ижобий муносабатда бўлиши туфайли меҳнатда юқори миқдор ва сифат кўрсаткичларига эришиш); *эътироф этилишига эҳтиёж* (меҳнат хулқ-атворининг ўзи касбга яроқли ва қобилиятли эканлигини исботлашга қаратилиши); *ўз-ўзини намоён қилишга бўлган эҳтиёж* (ишга ижодий муносабатда бўлиш асосида ишда юқори кўрсаткичларга эришиш; иш қандайдир ғоялар ва билимларга эга бўлиш воситаси сифатида, ўзига хосликни намоён қилиш воситаси сифатида); *фаолликка эҳтиёж* (фаоллик орқали соғлиқ ва кайфиятни яхши сақлашга интилиш); *наслни давом эттиришга ва ўз-ўзидан кўпайишга бўлган эҳтиёж* (ишда оиласи ва қариндош-уруғларининг, яқинларининг яхши кун кечириши, уларнинг жамиятда мартабаси ортишига аҳамият бериш; меҳнат натижалари орқали яратишга ва ниманидир мерос қилиб беришга интилишни амалга ошириш); *дам олиш ва бўш вақтга бўлган эҳтиёж*

(камроқ ишлаб, кўпроқ бўш вақт бўлишини афзал кўриш, ишни яшашнинг асосий мақсади эмас, балки қадрият деб билиш); *ўзини-ўзи сақлашга эҳтиёж* (камроқ ва яхшироқ шароитда ишлашга эҳтиёж, ўз соғлиғини сақлаш мақсадида камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўлиш); *барқарорликка эҳтиёж* (ишни мавжуд турмуш тарзини, эришилган тўкинлик даражасини сақлаб қолиш усули сифатида идрок этиш, тавакаллчиликни ёқтирмаслик); *муомалада бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини одамлар билан алоқада бўлиш шарти ва сабаби деб билиш); *ижтимоий мавқега эга бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини мансабга эришиш мақсадларига бўйсундириш, мансаб – бошқалар билан ўзаро муносабатда бўлишда хулқ-атворнинг асосий ҳал қилувчи омили); *ижтимоий бирдамликка эҳтиёж* (ҳамма билан бирдек бўлишга истак, ҳалоллик, иш жойидаги шериклар, ҳамкасблар олдида жавобгарлик сифатида).

Эҳтиёжлар меҳнат мотивациясининг сабаблари умумий жараёнида муҳим ўринлардан бирини эгаллайди. Улар ходимлар томонидан англаб етилса, хулқ-атворни рағбатлантиради. Бу жиҳатдан улар муайян шаклга – у ёки бу фаолият турларига, объектлар ва буюмларга қизиқиш шакли сифатида идрок қилинади. қизиқиш – бу, англаб етилган эҳтиёжларнинг аниқ ифодасидир. Эҳтиёжлардан фарқли ўлароқ, қизиқиш шундай ижтимоий муносабатларга қаратилганки, ходим эҳтиёжларининг қондирилиши шу муносабатларга боғлиқдир. Агар эҳтиёжлар инсоннинг нормал ҳаёт кечириши учун нималар кераклигини кўрсатса, қизиқиш эса мазкур эҳтиёжни қондириш учун қандай ҳаракат қилиш керак, деган саволга жавоб беради. Шундай қилиб, қизиқиш ўзига хос бўлган белги субъектининг яшаши учун шарт-шароитлардан фойдаланишга фаол муносабатда бўлишни билдиради, ҳолбуки эҳтиёж бу шарт-шароитларни эгаллашнинг зарурлик ҳолатини ифодалайди. қизиқишларнинг мазмуни сифатида предметлар ва объектлар майдонга чиқади, уларни эгаллаш субъектларнинг у ёки бу эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Турли-туман бирликлар, умуман, жамият, синфлар, ижтимоий гуруҳлар, минтақалар, меҳнат ташкилотлари, шунингдек, айрим ходимлар эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг эгалари бўлиб майдонга чиқади. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар субъектлари қаторига барча хўжалик юритиш субъектлари киради, улар ижтимоий меҳнат тақсимоти тизимида муайян функциялар ва мақсадларга эга бўлади. Ҳар бир субъектга турли қизиқиш мажмуи хосдир.

қизиқишлар моддий (иқтисодий) бўлади. Булар эҳтиёжларни қондиришнинг пул ва моддий буюм воситаларига қизиқишдир. Бундан ходимларнинг меҳнат ҳақининг тегиши даражасига, мукофотлаш миқдорларига, ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун имтиёзлар ва конпенсацияларга, меҳнат режимига ва шу кабиларга бўлган қизиқиши келиб чиқади. Бундан ташқари, қизиқишлар номоддий ҳам бўлиши мумкин. Булар билимларга, илмга, санъатга, муомалада бўлишга,

маданиятга, ижтимоий-сиёсий фаолиятга ва шу кабиларга бўлган қизиқишлардир.

Ҳар қандай эҳтиёж хилма-хил қизиқишларни вужудга келтириши мумкин. Масалан, билимларга бўлган қизиқиш ходимларда ўзининг касб маҳоратини оширишга бўлган қизиқишни шакллантириши мумкин; ижодий, хилма-хил ва мазмунли ишга бўлган қизиқиш ўзининг касбий билимларини доимий равишда кенгайтириб боришни талаб қилади; махсус адабиётларни, илғор тажрибани умумлаштирувчи ва ёритувчи адабиётларга қизиқишни оширади ва ҳоказо. Шундай қилиб, эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат хулқ-атворининг ички томондан боғлиқлигини назарда тутади. Ходимларнинг турли ижтимоий демографик, касб-малака ва бошқа ижтимоий гуруҳларидаги турли фаолият шароитларида эҳтиёжлар ва қизиқишлар турли-туман тузилишга эга бўлади.

Эҳтиёжлар асосида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар шаклланади. Улар меҳнатнинг сабаб жараёнида муҳим роль ўйнайди.

2. Меҳнат мотивацияси жараёнидаги қадриятлар

Меҳнат мотивацияси жараёнинг энг муҳим элементлари қадриятлар ва хулқ-атвор нормаларидир. ***қадриятлар –*** *бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.* қадриятларга жамият, жамоа, шахс кўз ўнгида ижобий аҳамиятга эга бўлган барча предметлар ва ҳодисалар киритилади. қадриятлар олами жамиятнинг эҳтиёжлари ва қизиқишлари хилма-хил ва битмас-туганмасдир.

қадриятлар моддий, маънавий, ижтимоий, сиёсий бўлади ва ҳоказо. Улар эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида таркиб топади. Лекин эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида шаклланадиган қадриятлар улардан нусха кўчирмайди. қадриятлар эҳтиёжлар, қизиқишлар мазмунига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин. Эҳтиёжлар, қизиқишлар ва қадриятнинг эҳтимол тутилган мос келиши, бирлиги ёки қарама-қаршилиги шу нарса билан боғлиққи, онг нисбатан мустақиликка эгадир. Онгнинг ўзига хос фаоллиги, унинг мустақилиги шунга олиб келадики, қадриятлар – бу, эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг нусхаси эмас, балки ҳамиша ҳам уларга мос келавермайдиган идеал тасаввурлардир.

Меҳнат шароитлари ва мазмуни билан касби, малакаси ва бошқа ижтимоий белгилари фарқ қиладиган ходимларнинг турли ижтимоий гуруҳлари учун айни бир хил объектлар ва ҳодисалар турлича аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, бировлар учун меҳнат соҳасидаги хулқ-атворнинг бош йўналиши моддий фаровонлик бўлса, бошқалар учун меҳнат мазмуни, унинг ижодий бойлиги муҳимроқдир, яна бошқалар учун эса мулоқотда бўлиш имконияти муҳимдир ва ҳоказо.

қадриятлар орасида қадриятли мақсадлар (доимий) ва қадриятли воситалар (жиҳоз воситалари) бўлиши мумкин. Доимий қадриятлар инсон мавжудлигининг стратегик мақсадларини: соғлиғи, қизиқарли иши, муҳаббати, моддий фаровонлиги ва жиҳозларни акс эттиради. Жиҳоз воситалари мақсадга эришиш воситаларидан иборатдир. Булар турли шахсий сифатлардан иборат бўлиб, мақсадга, шахс эътиқодларига эришишига ёрдам беради.

Жамиятдаги қадриятлар мазмуни шахснинг маданиятига, маънавий ва ахлоқий ҳаётининг, ижтимоий онгининг ривожига боғлиқ. қадриятларнинг ўзига хос шакли ижтимоий идеаллар, яъни жамиятда ижтимоий муносабатлар, ходим қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги тасаввурлардир.

3. Меҳнат мотивацияси омилларининг моддий ва маънавий тузилиши

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

Ўз-ўзидан сабаб ва вазиятлар етарли даражада ҳаракатчандир, чунки улар инсон ҳис-туйғулари, унинг шижоаткорона таъсири остида вужудга келади. Вазиятлар ва объектларга янада барқарорроқ муносабатда бўлиш “йўл-йўриқ” тушунчаси билан ифодаланади. Шундай қилиб, “сабаб” ва “йўл-йўриқ” бир-бирига тўла ўхшаш бўлмаса ҳам, маъно жиҳатдан яқиндир.

Меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма-хил функцияларни бажаради ва улар ходим ҳулқ-атворида рўёбга чиқади. Булар қуйидаги функциялар:

йўналтирувчи функцияда сабаб ходимнинг хулқ-атворини вазиятдан хулқ-атвор вариантларини танлашга йўналтиради;

маъно ҳосил қилувчи функция, бунда сабаб ходимнинг мазкур хулқ-атворидаги субъетив аҳамиятини белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди;

воситали функция, бунда сабаб ички ва ташқи қўзғатувчилар туташган жойда вужудга келади, уларнинг хулқ-атворга бўлган таъсирини воситалайди;

сафарбар қилувчи функция, бунда сабаб ходим организми кучларни ўзи учун аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади;

оқловчи функция, бундай ҳолатда шахснинг ташқаридан нормалаштирадиган хулқ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий нормага муносабати ифодаланган бўлади.

Ҳақиқий реал сабаблар билан эълон қилинадиган, ошкора эътироф этиладиган сабабларнинг фарқига етиш лозим. Ҳақиқий сабаблар булар ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар булар мулоҳазали сабаблар бўлиб, уларнинг вазифаси ўзининг хулқ-атворини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошкора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ, кўпинча далиллар деб аташади.

Инсоннинг фаолияти айни вақтда бир неча сабаблар билан аниқланади, чунки улар нарса-буюмлар олами, жамият, атрофдаги кишилар ва ўз-ўзи билан хилма-хил муносабатлар тизимига қўшилади. Ходимларнинг хулқ-атворини белгилаб берадиган етакчи сабаблар гуруҳини *сабаблар ўзаги* деб аташади, у ўз тузилишига эгадир. Сабаблар ўзагининг тузилиши муайян меҳнат вазиятларига қараб фарқланади:

- мутахассисликни ёки иш жойини танлашга;
- корхонада мазкур касб бўйича кундалик ишга;
- муайян низоли вазиятга;
- иш жойини алмаштиришга ёки касбни ўзгартиришга;
- меҳнат муҳитининг тавсифлари ўзгариши билан боғлиқ бўлган инновацион вазият ва ҳоказоларга.

Кўриб турибмизки, меҳнат хулқ-атворига уни ташкил этувчи турли таркибий қисмлар таъсир кўрсатади (10.1-чизма).

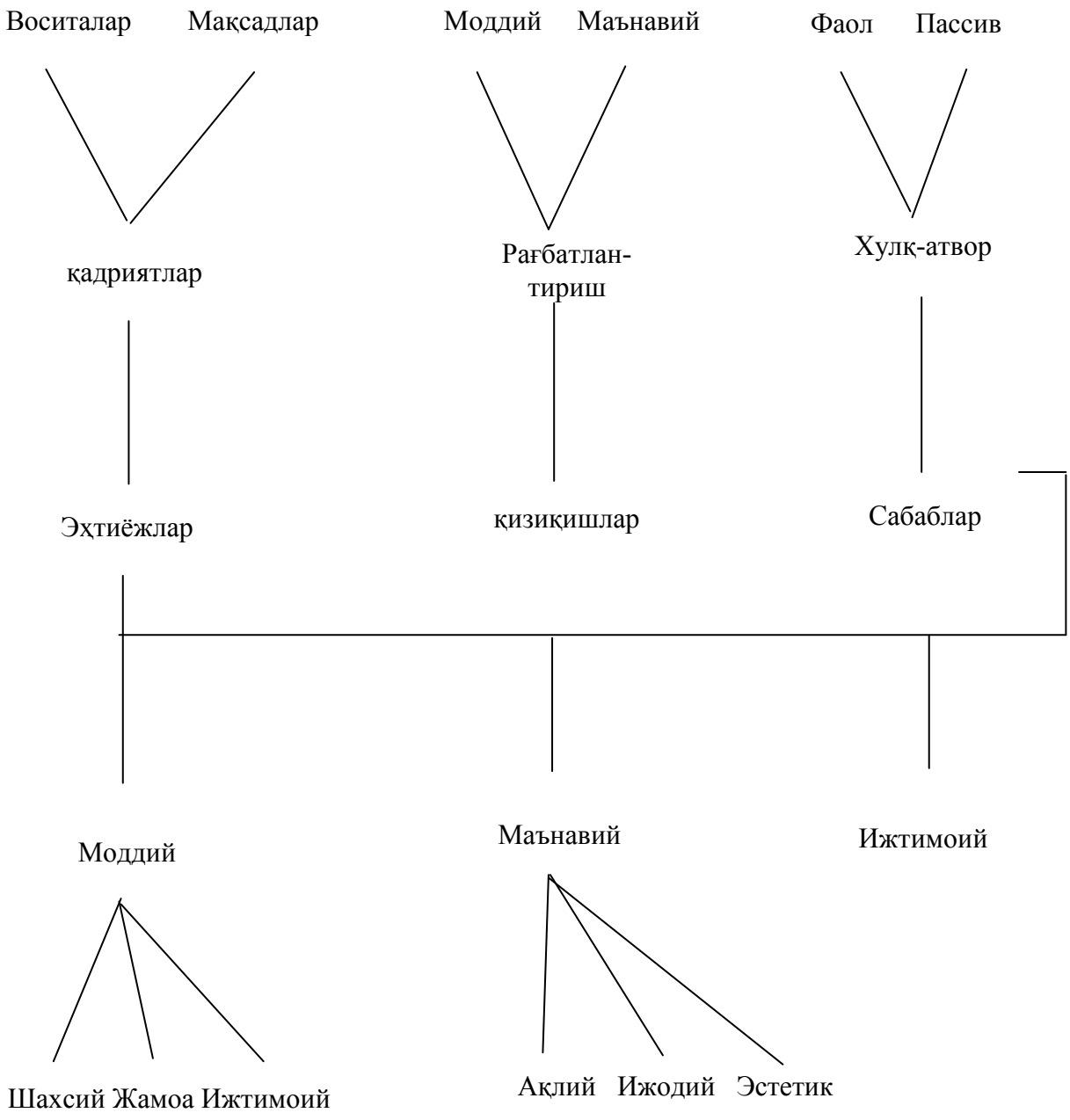
Кейинги ўн йилликларда меҳнат социологияси ижтимоий хулқ-атвор механизмини билишни бирмунча чуқурлаштириш имконини берадиган ғояларни ишлаб чиқмоқда. Бу жиҳатдан В.В.Ядовнинг ёндашуви қизиқарли бўлиб, у шахс ижтимоий хулқ-атворини депозицион концепциясини ифодалаб берган эди. Бу ерда инсоннинг мураккаб диспозициялар тизимини (шахсий мойиллик) эгаллаши ҳақида сўз боради. Улар инсон хулқ-атворини тартибга солади. Улар мураккаб тузилишга эга бўлган қизиқишлар ва вазиятлар туташган жойда ҳосил бўлади. Эҳтиёжлар, вазиятлар ва уларга мос келадиган диспозияларни тўртта даражаси ажратиб кўрсатилади:

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

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир (тўғриланиб боради). Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқиш ҳосил қилиш намоён бўлади. Ходим вазиятнинг барча элементларини қанчалик қулайлик билан қабул қилса, меҳнат хулқ-

атвори сабаблари шунчалик тўғрилангган бўлади. Сабабларни ўрганишнинг социологик ва психологик даражаларини фарқлаш керак бўлади. Психологик даражада ҳаракатдан одингаи мақсдани билиб олиш ва қарор жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

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



10.1-чизма. **Меҳнат хулқ-атворини тартибга солиш сабаб механизмини таснифлаш.**

Таянч иборалар

Меҳнат мотивацияси; эҳтиёжлар; эҳтиёжлар иерархияси (поғонаси); А. Маслоу назарияси; қизиқишлар; меҳнат мотивацияси омиллари; қадриятлар; қадриятли мақсадлар; қадриятли воситалар; сабаб; вазият; меҳнат соҳасидаги сабаблар; функциялар: йўналтирувчи; маъно ҳосил қилувчи; воситали; сафарбар қилувчи; оқловчи функция; сабаблар ўзаги; меҳнат ҳулқ-атвори; В. Ядов ёндашуви; диспозиялар; диспозиялар тизими; диспозициялар даражаси; сабаблар тузилиши; эҳтиёжлар ва қизиқишлар

тузилиши; рағбатлантириш тизими; ходимларнинг етакчи эҳтиёжлари; қизиқишлари.

қисқача хулосалар

Меҳнат мотивациясининг асосий омиллари эҳтиёжлар ва қизиқишлар бўлиб, улар моддий ва номоддий бўлиши мумкин.

Меҳнат мотивацияси жараёнининг энг муҳим элементлари қадриятлар – субъектнинг, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишлаш бўйича асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги тассавурларидир, қадриятли йўналишлар эса, инсон хулқ-атворидаги йўналиш, мўлжалдир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. “Мотив”, “мотивация” каби тушунчаларни таърифлаб беринг.
2. Меҳнат мотивацияси жараёнининг элементлари нималардан иборат?
3. Эҳтиёж деганида нимани тушунасиз?
4. Америкалик психолог А. Маслоу таклиф этган эҳтиёжларнинг асосий гуруҳлари мазмуни нима?
5. Меҳнат мотивациясига бевосита алоқадор бўлган эҳтиёжлар нималардан иборат?
6. “қизиқиш” нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
7. “қадрият”лар тушунчаси нимани билдиради?
8. қадриятларнинг қандай турлари мавжуд?
9. Меҳнат мотивациясининг сабаблари қандай моддий ва номоддий тузилишга эга?
10. Эҳтиёжлар ва вазиятларнинг қандай даражалари мавжуд?

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. ««Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»» Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
3. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
5. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
6. Волков Ю.Г., Моатовая И.В. Социология. –М.: 2001.
7. Демин А.Н. “Факторў успешного и неуспешного поведения в ситуации безработицў” Новосибирск : АО Наука РАН , 2002.

8. Кондрауров В.И., Страданчеков А.С. Социология курс лекция. –М.: 2001.
9. Кравченко А.И. Социология. Учебник для ВУЗов. –М.: 2001.
10. Самофалов М.В., Резенченков В.Ю. «Мотивация трудовой деятельности» Учеб. пос.-М:. 2004.
11. Современная экономика труда./ Под рук Куликова В.В.-М.:ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
12. ХолмуродовС.Э.,ШоюсуповаН.Т.“Иқтисодий социология”(ўқув.қўл) –Т.: 2004.

Интернет сайтлари:

1. www.chat.ru , Экономика и социология труда
2. www.5ballov.ru Экономика и социология труда
3. book.shop.by Экономика и социология труда
4. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда
5. www.rea.ru Экономика и социология труда

11-МАВЗУ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖАРАЁНИ 2 соат

1. **“Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмуни ва тузилиши**
2. **Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси**
3. **Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари**

1. “Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмуни ва тузилиши

Меҳнат фаолияти жараёнида одамлар ижтимоий муносабатларга киришиб, бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қиладилар. Энг муҳим муносабатлар инсоннинг инсонга, инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатлари бўлиб, улар меҳнат хусусиятининг асосий белгилари ҳисобланади. Агар инсоннинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро ҳаракатга киришуви унда касб қобилиятлари ва кўникмаларини шакллантирса, меҳнатга ва бир-бирларига бўлган муносабат эса муайян ижтимоий хислатларни вужудга келтиради. Касбий маҳорат ва кўникмалари ходимларнинг жисмоний имкониятлари билан биргаликда ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини ҳосил қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг натижаси фақат касб маҳорати ва жисмоний имкониятларнинг ривожланиш даражасига эмас, балки инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатига ҳам боғлиқдир. Бу муносабат ижобий ва салбий бўлиши, ишлаб чиқариш муносабатлари тизимига катта таъсир ўтказиши мумкин. Унинг моҳияти ходимнинг зарурий эҳтиёжлари ва шаклланган манфаатдорлиги таъсирида меҳнат қилиш имкониятларини рўёбга чиқаришдан иборатдир.

Меҳнатга муносабат инсоннинг ўз жисмоний ва маънавий кучларини энг кўп даражада намоён қилишга, ўз билим ва тажрибаси, қобилиятидан муайян миқдорий ва сифат натижаларига эришиш учун фойдаланишга интилишини ифодалайди. Бу муносабат меҳнат муомаласида, унинг сабабларини асослаш ва баҳо беришда намоён бўлади.

Меҳнатга муносабат – мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.

Биринчи (сабаб) ***элемент*** ходим меҳнат фаолиятида асосланадиган (амал қиладиган) меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқлари билан боғлиқдир. Улар меҳнат муомаласининг ундовчилари, меҳнат хатти-ҳаракатлари ва амалларини, биргаликда эса сабаблар ўзагини ҳосил қилади.

Иккинчи элемент ходимларнинг меҳнат фаоллигидан иборат бўлиб, муомаланинг шундай шакллари, чунончи, ишлаб чиқариш меъёрини

бажариш даражаси; бажарилаётган иш сифати; интизомлилик; ташаббускорлик; техникавий ижодда қатнашиш; кўп станокли хизмат кўрсатиш; илғор иш усулларини эгаллаш; хом ашё ва материаллар, ёқилғи, электр қуввати ва ҳоказоларни тежаб-тергаб сарфлашда намоён бўлади.

Учинчи (баҳо бериш) ***элементи*** ходимларнинг субъектив кечинмаларидан иборат. У уларнинг бажариладиган иши билан боғлиқ ички ҳолатини акс эттиради. Ҳар қандай фаолият меҳнат субъектининг ўзига баҳо беришича, нотўлиқ ва нотугал бўлади.

Меҳнатга муносабатни шакллантиришда сабабни асослаш муҳим бўлиб, муайян меҳнат муомаласини шарт қилиб қўяди. Сабабни асослаш ходим ўзининг меҳнат муомаласида амал қиладиган меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқларида ифодаланади. Ходим меҳнат муомаласи жараёнида меҳнатга баҳо беради. Меҳнатга баҳо бериш ходимнинг ички ҳолати бўлиб, у унинг меҳнат фаолияти билан, атрофдаги вазиятдан (меҳнат шароити, унга ҳақ тўлаш, меҳнатни нормалаш ва ҳоказолардан) қаноат ҳосил қилиш билан вужудга келади. У ходимнинг меҳнатга қўядиган талаблари, унинг сабаблари ва йўл-йўриқлари ўртасидаги мувофиқликка, меҳнат фаолияти, муайян ишлаб чиқариш шароитига боғлиқ бўлади.

Меҳнатга муносабат мақсадини ўрганиш – унинг шаклланиш ва бошқариш механизмини аниқлашдир. Бу ишда анча аҳамиятли жиҳатлар меҳнатга муносабатни шакллантирувчи омилларни ўрганиш, ходимнинг ишлаб чиқариш кўрсаткичларига таъсир кўрсатишини белиглашдир. Меҳнат жараёнида ходимнинг муомаласига, унинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Улар меҳнат сарфини кўпайтиради ёки камайтиради, меҳнат кишиларнинг ўз билим ва тажрибаларидан, ақлий ва жисмоний имкониятларидан оқилона фойдаланишга ундайди.

2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси

Меҳнатга муносабатлар тавсифи меҳнат (объект) томонидан ҳам, ходим (субъект) томонидан ҳам ижтимоий ишлаб чиқариш тизимида бевосита иштирок этиш, уни англаб етиш, тушуниш, ижтимоий ишлаб чиқаришда ўзининг меҳнат иштирокини (ҳиссасини) баҳолаш тарзида берилиши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга муносабатни шакллантирувчи барча омилларни объектив шарт-шароитларга ва субъектдан мустақил бўлган, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш муҳитининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган объектив шарт-шароитларга, шунингдек, ташқи шарт-шароитларнинг инсон онги ва руҳиятида акс этиши, унинг алоҳида хусусиятлари билан боғлиқ субъектив шарт-шароитлар ва ҳолатларга бўлиш мумкин.

Объектив омиллар умумий ва ўзига хос тарзда бўлади. *Умумий омилларга* меҳнат фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий ва бошқа ижтимоий шарт-шароитлари киради. Масалан, мулкчиликнинг хусусий шакли инсоннинг меҳнатсеварлигига таъсир кўрсатади, у ички омиллар фаолияти сифатида намоён бўлиб, шахсий ва ижтимоий манфаатлар онгли равишда бирга уйғунлашиб кетади. *Ўзига хос омиллар* – муайян меҳнат фаолиятининг ҳолатлари ва шарт-шароитлари: меҳнат мазмуни, унинг унумдорлик шартлари, ташкил этиш ва ҳақ тўлаш, жамоанинг ижтимоий-психологик шароити, оила ва мактаб тарбияси, оммавий ахборот ва тарғибот воситалари, фаолиятнинг мустақиллиги ва бошқарувда қатнашиш даражасидир.

Гарчи, меҳнатнинг объектив тавсифлари инсонга нисбатан ташқи тавсиф ҳисобланса ҳам, унга таъсир кўрсатади ва унинг томонидан баҳо берилади. Инсонда фаолият тури бўлган меҳнатга муайян ички муносабат қарор топади. Объектив омиллар рағбатлантирувчи, меҳнат фаолиятига нисбатан ташқи қўзғатувчилар ҳисобланади; субъектив омиллар эса муайян шахснинг меҳнат фаолияти сабаблари, ташқи қўзғатувчилар сифатида майдонга чиқади.

Албатта, ташқи ижтимоий таъсир кўрсатиш бирламчи ҳисобланса-да, инсоннинг ички олами орқали ўтгандан кейин (ҳаёт идеаллари, интилишлар, муддаолар, меҳнат фаолияти сабаблари, психологик кайфият ва шу кабилар) таъсирчан кучга айланади. Бу эса, нима сабабдан битта меҳнат ташкилотидаги, битта меҳнат бўлинмасидаги одамлар меҳнатга турлича муносабатда бўлишларини билиб олишга ёрдам беради: бировлар ташаббус билан, юқори унумли меҳнат қилиб, бутун куч ва қобилиятларини тўла-тўкис ишга соладилар, бошқалар эса беҳафсалалик билан ишлаб, иш вақтининг бир қисмини бекорга сарфлайдилар, ишлаб чиқариш талабларига риоя қилмай, меҳнат интизомини бузишади. Шунинг учун ҳам инсоннинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга субъектив омиллар: аввалги тажриба, умумий ва касб маданияти, инсоннинг психологик, демографик, ижтимоий шарт бўлган хусусиятлари: жинси, ёши, маълумоти, иш стажи, қобилиятлари, майли, ўз меҳнат фаолиятининг аҳамиятли эканлигини англаб етиш даражаси, унга бўлган эҳтиёжи ва айниқса, қадриятли йўналишлари таъсир кўрсатади.

3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш – бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир. Инсон ёки кишилар гуруҳининг ўз меҳнат фаолиятига, унинг турли жиҳатларига баҳо бериш

муносабати, ходимнинг мазкур корхонага, меҳнат жамоасига кўникишининг умумий ва хусусий қониқиш ҳосил қилиши мавжуд бўлиб, бунда биринчиси – умуман қониқишни билдирса, иккинчиси меҳнатнинг турли жиҳатлари ва ишлаб чиқариш вазияти элементларидан қониқиш ҳосил қилишни кўрсатади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бир қатор омиллари борки, улар унинг инсон ижтимоий-иқтисодий ҳаётидаги роли, функцияси, оқибатларини, меҳнатни ташкил этиш ва бошқаришдаги аҳамиятини акс эттиради.

1. Одамларнинг турмушдаги, ижтимоий-иқтисодий тизимдаги қулайликка, ижтимоий шароитга муносабатини ўрганиш натижасида шу нарса аниқланганки, иш ва мартаба улар учун шахсий ҳаёт, саломатлик, тўлақонли дам олиш билан бир қаторда анча аҳамиятли ҳисобланади. Хуллас, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш, аввало, ижтимоий қониқиш ҳосил қилиш, шахслар, гуруҳлар, аҳоли, миллат ҳаётининг энг муҳим сифат кўрсаткичидир.

2. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш функционал-ишлаб чиқариш аҳамиятига эгадир. У ишнинг миқдор ва сифат натижаларига, топшириқларнинг шошилинч ва аниқ бажарилишига, бошқа кишиларнинг меҳнатга муносабатидаги ўзига хос томонларга таъсир кўрсатади. Меҳнатга муносабат ходимнинг ўз ишчанлик сифатлари ва кўрсаткичларига мустақил баҳо беришига асосланиши мумкин. Шу билан бирга ўз-ўзидан қониқиш ва қониқмаслик ҳам аниқ ҳолларга қараб ишга ижобий ва салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

3. Иш берувчининг одамлар ишдан қониқиш ҳосил этиши тўғрисида ғамхўрлик қилиши бошқарув муомаласи, умуман, меҳнат муносабатларининг айрим муҳим типларини белгилаб беради. Иш берувчи кўпинча меҳнатни инсонпарварлаштириш тўғрисидаги ҳар қандай тадбирнинг ишлаб чиқариш - иқтисодий самарадорлигига ишончсизлик билан қарайди, уларга маблағ ажратилишини нооқилона иш деб ҳисоблайди. Ана шу мақсадлар учун маблағлар кўпинча касаба уюшмалари, ҳуқуқий идоралар ёки омма (ходимлар)нинг тазйиқи билан сарф этилади. Бу ҳол “меҳнатдан қониқмаслик” каби кўрсаткичнинг ишлаб чиқариш соҳаси учун муҳимлиги ва аҳамиятини тушунмаслик туфайли содир бўлади.

4. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпинча кадрлар қўнимсизлигига сабаб бўлиб, унинг олдини олиш юзасидан тегишли ҳаракатлар қилиш зарур бўлади.

5. Ходимнинг нуқтаи назаридан меҳнат хусусияти ва шарт-шароитлари раҳбар обрў-эътиборининг энг муҳим омилидир.

6. Меҳнатдан қониқиш даражасига қараб ходимларнинг талаблари ва даъволари ортади ёки камаяди, шу жумладан, иш учун мукофотлашга

нисбатан талабни оширади (меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан танқидийликни пасайтиради).

7. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш айрим ходимлар ва меҳнат гуруҳларининг ҳар хил хатти-ҳаракатларни тушунтириш, талқин қилишларнинг универсал мезони ҳисобланади. У маъмуриятнинг ходимлар билан муомала қилиш услуби, усули, жиҳатларини белгилаб беради, яъни қониқиш ҳосил қилган ва қилмаган ходимлар хулқ-атвори, уларни бошқариш фарқ қилади.

Одатда, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни турли хил омиллар йиғиндиси билан ўлчайдилар. Корхона, меҳнат ташкилоти, фирма ва ҳоказолар доирасида қуйидаги кўрсаткичларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

қониқарли шарт-шароитлар

1. Ишдаги ҳамкасблар билан яхши муносабатда бўлиш;
2. Сменанинг қулайлиги, нормалашмаган иш куни;
3. Ишлар тури хилма-хил;
4. Иш билим, зеҳн-идрокни талаб қилади;
5. Хавфсизлик техникаси яхши;
6. Иш ҳақи юқори;
7. Иш жисмоний толиқишни талаб қилмайди;
8. Иш малака ошириш имконини беради;
9. Иш билан бир маромда таъмин этишади;
10. Маъмурият яхши муносабатда бўлади;
11. Цех (корхона) чиқараётган маҳсулот муҳим ва машҳур;
12. Замонавий асМАВЗУ.-ускуналар;
13. Меҳнат яхши ташкил этилган;
14. Санитария-гигиена шароитлари ва ҳоказо.

Қониқарсиз шарт-шароитлар

1. Санитария-гигиена шароитлари қаноатлантирмайди;
2. Иш билан бир хилда таъмин этишмаган;
3. Оғир жисмоний ишлар бажарилади;
4. Иш ҳақи кам;
5. АсМАВЗУ.-ускуналар яхши эмас;
6. Иш малакани оширишга имкон бермайди;
7. Маъмурият эътиборсиз муносабатда бўлади;
8. Бир хил иш бажарилади;
9. Смена ноқулай ташкил этилган;
10. Меҳнат яхши ташкил этилмаган;
11. Завод чиқараётган маҳсулот унчалик харидоргир эмас;

12. Иш унчалик бош қотиришни талаб қилмайди;
13. Хавсизлик техникаси яхши эмас;
14. Ишдаги ҳамкасблар билан муносабатлар яхши эмас ва ҳоказо.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг умумий ва хусусий даражалари ўртасидаги нисбатларнинг бир неча принциплари мавжуд. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ўлчаш чоғида уларни ҳисобга олишга тўғри келади:

- умумий қониқиш ҳосил қилиш даражаси ижобий ёки салбий омиллар миқдорининг бир-биридан бирмунча устун бўлиши натижасида пайдо бўлади;

- ижобий ёки салбий омиллардан бири шу қадар аҳамиятли бўладики, бу эса умумий қониқиш ҳосил қилиш даражасини белгилаб беради;

- ижобий ва салбий омиллар ўртасида нисбий мувозанат вужудга келади, натижада умумий қониқиш даражаси ноаниқ бўлиб қолади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпгина омилларга боғликдир. Улар ходимларнинг ўз меҳнат фаолиятларига баҳо бериш муносабатини шакллантиради ёки унга жиддий таъсир кўрсатади. Улар орасида: меҳнат фаолиятининг объектив тавсифи, идрок этиш ва кечинманинг субъектив хусусиятлари (ходимнинг даъволари ва танқидий фикри), малака ва маълумоти, меҳнат фаолияти стажи, меҳнат циклининг босқичлари, хабардорлиги, меҳнатнинг моддий ва маънавий сабаб асослари (меҳнатга аҳамият берилиши), ташкилотдаги маъмурий режим, ижобий баҳолаш ва мустақил баҳолашни қўллаб-қувватлаш, кутиш даражаси (мавжудлик ёки мавжуд эмаслик, воқеликнинг мос келиши ёки мос келмаслиги), меҳнат муаммоларига расмий ва оммавий муносабатда бўлиш, жамоатчилик фикри ва ҳоказолар кўзга ташланади.

Санаб ўтилган бу омилларнинг ҳаммаси амалда бошқарилувчан бўлиб, реал ижтимоий технологиялар мавжуддир. Улар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилинишини тартибга солиш имконини беради. Меҳнатга муносабат ва меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш худди шундай кўрсаткичларки, улар ходимнинг меҳнат шароитларига кенг маънода кўникиш даражасини аниқлаш имконини беради.

Таянч иборалар

Меҳнат фаолияти; ижтимоий муносабатлар; меҳнат сабаблари; ходимларнинг меҳнат фаоллиги; меҳнатга муносабат; тузилиши; меҳнат муомаласи; сабаблари; йўналишлари; реал меҳнат муносабати; меҳнат муносабати; омиллари; ходимларнинг меҳнат фаолияти; баҳо бериш; меҳнатга муносабатни тавсифловчи омиллар; эмпирик воситалар; умумий омиллар; ўзига хос омиллар; меҳнатдан қониқиш; ходимнинг меҳнат мазмуни; ҳарактери; шарт-шароитлари; меҳнатни ташкил этиш; умумий ва

хусусий даражалар; тузилиши; моҳияти; эмпирик омиллар; шарт-шароитлар; ҳавфсизлик техникаси; иш ҳақи даражаси; малака ошириш имконияти; санитария гигиена шароитлари; замонавий асбоб ускуналар; қониқарсиз меҳнат шароитлари; кам иш ҳақи; ходимлар; малакаси; маълумоти; жамоатчилик фикри.

Қисқача хулосалар

Меҳнатга муносабат инсоннинг муайян фазилатларини белгилаб беради. Улар унинг жисмоний ва маънавий кучлари намоён бўлиши орқали амалга ошади.

Меҳнатга муносабатнинг асосий таркибий қисмлари бажарилаётган иш туфайли вужудга келган ички ҳолатдир. Мазкур муаммони ўрганиш меҳнатга муносабатни, ундан қониқиш ҳосил қилишни шакллантирувчи объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш имконини беради.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси ходимнинг меҳнат мазмунига, унинг хусусияти ва шарт-шароитларига қўядиган талаблари мувозанат ҳолати сифатида қаралади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бўлган бир қатор омиллари маълумки, улар унинг роли, функциялари, ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги оқибатлари, ташкил этиш ва бошқарувдаги аҳамиятини акс эттиради. Бу аҳамиятни тадқиқ қилишнинг социологик усуллари ёрдамида ўлчаш, тартибга солиш ва бошқариш мумкин.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. “Меҳнатга муносабат” тушунчасига таъриф беринг.
2. Ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатини тавсифловчи уч элемент тўғрисида сўзлаб беринг.
3. Ходимнинг меҳнатга муносабатига таъсир кўрсатувчи объектив шарт-шароитлар ва субъектив омилларни очиб беринг.
4. Ходимларнинг меҳнатга муносабатига қараб уларнинг типларига таъриф беринг.
5. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш нимани билдиради?
6. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг қандай асосий аҳамияти мавжуд?
7. Ходимнинг корхонадаги меҳнатдан қониқиш ҳосил қилганлиги омилларини (мезонларини) санаб ўтинг.
8. Ходимнинг корхонадаги меҳнатдан қониқиш ҳосил қилмаганлиги омилларини айтиб беринг.
9. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш функцияларини тушунтириб беринг.

10. Меҳнат шароитлари ва уларнинг турлари нималардан иборат?

Адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. –Т.: Шарқ, 1998.
2. И.Каримов Ҳавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. Т6, «Ўзбекистон», 1998.
3. Абдураҳмонов қ.Х. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик - Т.: «Ўқитувчи», 2001.
4. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” Ўқув қўлланма.-Т.: 2004.
5. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
6. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
7. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
8. Самофалов М.В., Резенченков В.Ю. «Мотивация трудовой деятельности» Учеб. пос.-М:. 2004.
9. Современная экономика труда./ Под рук Куликова В.В.-М.:ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
10. Холмуродов С.Э.,ШоюсуповаН.Т.“Иқтисодий социология”(ўқув.қўл) –Т.: 2004.
11. Современная экономика труда./ Под рук Куликова В.В.-М.:ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
12. Шоюсупова Н.Т. “Меҳнат социологияси”(ўқув.қўл) -Т.:2004.
13. Экономикатруда (социально-трудовўе отношения). Под.ред Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. М.: “Экзамен”, 2003.
14. Hart Robert A., S.Kawasaki Work and Pay in Japan Cambridge : Cambridge University Press , 2003.

Интернет сайтлари:

1. www.vupk.ru/ экономика и социология
2. www.rggu.ru/ Экономика и социология труда
3. www.soc.pu.ru Экономика и социология труда
4. www.bolero.ru Экономика и социология труда
5. www.ysu.ru Экономика и социология труда

12-МАВЗУ. МЕҲНАТГА МОСЛАШИШ 2 соат

1. **Меҳнатга мослашишнинг моҳияти ва тузилиши**
2. **Меҳнатга мослашишининг объектив ва субъектив омиллари**
3. **Касбни танлаш ва унга мослашиш ҳамда мартабага кўтарилишнинг комплекс тизими**

1. Меҳнатга мослашишнинг моҳияти ва тузилиши

«Мослашиш» (адаптация) тушунчаси лотинча adapto - мослашувчан деган маънони билдиради. Бу сўз биологиядан ўзлаштирилган бўлиб, атроф-муҳитга кўникиш, мослашиш маъноларини англатади. Меҳнатга мослашиш (кўникиш) – бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.

Инсоннинг муайян меҳнат муҳитига мослашуви унинг реал муомаласида, меҳнат фаолиятининг аниқ кўрсаткичларида: меҳнат самарадорлигида, ижтимоий ахборот ва унинг амалда рўёбга чиқарилишида, фаолликнинг барча ҳосил қилинишида намоён бўлади. Меҳнатга мослашиш бирламчи бўлиши (ходимнинг меҳнат муҳитига киришида) ва иккиламчи (касбни алмаштирган ва алмаштирмаган ҳолда иш ўрнини алмаштиришида ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгаришида) бўлиши мумкин. Улар мураккаб тузилишга эга бўлиб, касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-ташкилий, маданий-маиший ва психофизик мослашишдан иборатдир.

Касбий мослашиш шахснинг касбий кўникмалар ва малакаларни муайян даражада эгаллашида, унда касбий жиҳатдан зарур айрим хислатларнинг шаклланишида, ходимнинг ўз касбига нисбатан барқарор ижобий муносабатда бўлишининг ривожланишида ифодаланади; касб соҳасидаги иш билан танишувида, касб маҳорати кўникмаларини, маҳоратини эгаллашда, функционал вазифаларни сифатли бажаришида ва меҳнат соҳасидаги ижодкорликда намоён бўлади.

Ижтимоий-психологик мослашиш меҳнат ташкилоти (жамоаси) нинг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўзлаштиришда, унда қарор топган ўзаро муносабатлар тизимига киришда, унинг аъзолари билан ўзаро ижобий ҳамжиҳат бўлишда ўз ифодасини топади. Бунда ходим меҳнат жамоасининг ўзаро муносабатлари тизимига, унинг анъаналари, ҳаёт нормалари, қадриятлари, гуруҳдаги айрим аъзоларнинг ижтимоий-психологик нуқтаи назарлари, ўзаро муносабатлар тузилиши, гуруҳдаги етакчилар тўғрисида ахборотларга эга бўлади. Ходим бу ахборотларни пассивлик билан эмас, балки жамоанинг олдинги ижтимоий тажрибаси, унинг қадриятли йўналишлари билан биргаликда ўзлаштиради ва уларга баҳо беради. Агар ахборот ходимнинг олдинги тажрибасига, тутган йўлига

мос келса, унинг томонидан ижобий баҳоланади, ходим гуруҳдаги нормаларни қабул қила бошлайди ва секин-аста шахснинг меҳнат жамоаси билан уйғунлашиб бориш жараёни содир бўлади. Ходим ижтимоий-психологик мослашув жараёнида ташкилотнинг реал ҳаётига кириб боради, унда иштирок этади, ходимда ҳамкасблари, раҳбарлар, маъмурият билан ўзаро ижобий муносабатлар қарор топади.

Ижтимоий-ташкилий мослашиш корхона (жамоа)нинг ташкилий тузилиши, бошқарув тизими ва ишлаб чиқариш жараёни, хизмат кўрсатиш тизимини, меҳнат ва дам олиш режимини ўзлаштиришни билдиради.

Маданий-маиший мослашиш – бу, меҳнат ташкилотидаги турмуш хусусиятлари ва бўш вақтни ўтказиш анъаналарини ўзлаштиришдир. Бу мослашув хусусияти ишлаб чиқариш маданияти даражаси, ташкилот аъзоларининг умумий ривожланиши, ишдан бўш вақтдан фойдаланиш хусусиятлари билан белгиланади. Меҳнат ташкилотидаги аъзолар фақат ишдаги муносабатлар билан боғланиб қолмасдан, шу билан бирга дам олишни, бўш вақтни биргаликда ўтказадиган, бунда шахснинг ҳар томонлама камол топишига эътибор бериладиган жамоаларда маданий-маиший мослашув тезроқ содир бўлади.

Психофизиологик мослашув – бу, ходимлар учун меҳнат вақтида зарур бўладиган шарт-шароитларни ўзлаштириш жараёнидир. Замонавий ишлаб чиқаришда фақат техника ва технология эмас, балки ишлаб чиқариш шароитидаги санитария-гигиена нормалари ҳам маънавий жиҳатдан эскириб боради. Меҳнатнинг санитария-гигиена шароитларини, ходимлар турмушини яхшилаш, тобора кўпроқ миқдорда қулай ва замонавий уй-жойларнинг, кийим-бошларнинг, пардоз-андоз ашёларининг пайдо бўлиши ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир қилмасдан қолмайди. Ҳозирги замон ходими субъектив равишда қабул қилинадиган санитария-гигиена шинамлигидан, меҳнат маромидан, иш ўрнидаги қулайликлар ва ҳоказолардан озгина бўлса ҳам четга чиқилишига жуда сезгирлик билан қарайди. Кўпгина тадқиқотлар материалларининг кўрсатишича, ишчилар учун санитария-гигиена шинамлиги шарт-шароитлари кескин бўлиб туради ва улар буни оғриниб қабул қиладилар.

2. Меҳнатга мослашишининг объектив ва субъектив омиллари

Меҳнатга мослашиш омиллари – мазкур жараённинг кечиши, муддатлари, суръатлари ва натижаларига таъсир кўрсатувчи шарт-шароитлардир. Улар орасида объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Объектив омиллар ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ омиллар бўлиб, улар ходимга унчалик боғлиқ бўлмайди. Бу омилларга меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатнинг санитария-гигиена шарт-шароитлари,

жамоанинг катта-кичиклиги, корхонанинг қаерда жойлашганлиги, тармоқ ихтисослашуви ва шу кабилар киради.

Субъектив (шахсий) омилларга қуйидагилар киради:

- ходимнинг ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши, маълумоти, малакаси, иш стажи, ижтимоий аҳволи ва ҳоказолар);
- ижтимоий-психологик хусусиятлар (даъволар даражаси, меҳнат қилишга ҳозирлик, омилкорлик, ишлаб чиқариш вазиятида тезда йўл топиб олиш, ўзини ўзи назорат қилиш қобилияти ва ўз ҳаракатлари ҳамда ишларини вақт жиҳатидан тақсимлай олиш, чиқишимлилик ва шу кабилар);
- социологик омиллар (касбий қизиқиш, меҳнат самарадорлиги ва иш сифатидан моддий ва маънавий манфаатдорлик ва ҳоказолар даражаси).

Ходимнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишини, жамоадаги ахлоқий-психологик вазиятдан қаноатланиш даражасини меҳнатга муваффақиятли мослашишнинг бирлашган субъектив кўрсаткичи деб ҳисоблаш мумкин. Кўриниб турибдики, ишлаб чиқаришдаги мослашиш жараёнида ходимнинг шахсий имкониятлари ҳам муайян аҳамиятга эга. Ходимнинг шахсий имкониятларига унинг хусусиятлари ва сифатлари киради, улар муайян муомала типини: ўзига ишонч, киришимлилик, ўзини ўзи намоён қилиш қобилияти, вазминлик, холислик ва шу кабиларни шакллантиради. Санаб ўтилган хусусиятлар билан бир қаторда омиллар, маълумот даражаси, тажриба ҳам муҳим ўрин тутади. Хусусан, барча мезонларга қараб мослашув даражаси тўғрисида ҳам хулоса чиқариш мумкин.

3. Касбни танлаш ва унга мослашиш ҳамда мартабага кўтарилишнинг комплекс тизими

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув (кўникиш) анча тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшларнинг касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқиш уйғотади. Бир томондан, унда ёшларнинг интилишлари ва муддаолари акс этади, иккинчи томондан, бу муддаоларни аниқ амалга ошириш, шахсий режаларни рўёбга чиқариш ўз ифодасини топади. Касб танлаш ёшларнинг шахсий ниятларини ва қизиқишларини аниқ мақсадга қаратилган ҳолда шакллантириш, бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларини ҳисобга олиш, ёшларнинг интилишлари ва шахсий режаларини уларни амалга ошириш имкониятлари билан мослаштириш орқали бошқарилади.

13-МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТИЗИМИ 2 соат

1. **«Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари**
2. **Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва ҳусусиятлари**
3. **Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми**
4. **Ижтимоий таъминот турлари**

1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари

Ижтимоий муҳофаза тизими - аҳолининг ҳаётий муҳим манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак беради. Ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқи – одамнинг муносиб турмуш кечириши учун зарур бўлган ҳажмдаги физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконияти ҳисобланади. Ижтимоий муҳофаза тизимини ташкил этиш масаласи кўп жиҳатдан мамлакатдаги миллий тартибни, жамиятдаги тотувлик даражасини, иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш барқарорлигини ва динамикасини белгилаб беради.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш деганда, биз аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли йуналтирилган кафолатлар тизимини тушунишимиз лозим.

Ижтимоий муҳофаза қилиш бир томондан, функционал тизим, яъни йўналишлар тизими бўлиб, у ана шу йўналишлар асосида амалга оширилади, иккинчи томондан, у ижтимоий муҳофазани таъминлайдиган институтлар тизимидан иборат бўлиб, унга давлат, суд, касаба уюшмалари ва бошқа ижтимоий ташкилотлар киради.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида давлатнинг ижтимоий сиёсати ижтимоий муҳофазалаш механизмларини, давлатнинг, корхоналар ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа субъектларининг роли ва вазифаларини ўзгартиради. Амалда бу ижтимоий муҳофазага ажратиладиган бюджет маблағлари салмоғининг қисқариши, давлат томонидан бериладиган бепул кафолатларнинг камайишини билдиради. Кўпроқ оғирлик нодавлат молия манбаларига, шу жумладан, корхоналар зиммасига юклатилади. Бу айрим корхоналар учун жиддий муаммолар туғдириб, уларнинг ижтимоий муҳофаза бўйича тадбирлари ҳажми ва даражасини меҳнат шароитлари ва уни муҳофазалашга боғлаб қўяди.

Амалга оширилиш усулига қараб ижтимоий сиёсатни актив ва

пассив турларга ажратиш мумкин. Пассив ижтимоий сиёсат нархларни сунъий равишда тутиб туриш, шунинг ҳисобига турмуш даражасини ошириш ёки барқарорлаштириш, ижтимоий муҳофаза қилишнинг барча йўналишлари бўйича дотацияларни оширишни кўзда тутади. Актив сиёсат мақсадга мувофиқроқдир. Унда ташаббус кўрсатиш ва тадбиркорлик учун шароит яратиб бериш, пенсионерлар, ветеранлар, болалар, бюджет соҳасида хизмат қилувчиларни қўллаб-қувватлашда давлатнинг ролини ошириш устивор мақсадлар ҳисобланади.

Ижтимоий сиёсатда икки асосий йўналишни ажратиб кўрсатиш мумкин: аҳолини ижтимоий таъминлаш ва давлат ижтимоий кафолатлари. Ижтимоий таъминот пенсия таъминоти, нафақалар билан таъминлаш, аҳолининг айрим табақалари учун белгиланган имтиёзлар ва компенсациялар тизими ва ижтимоий хизмат кўрсатишни ўз ичига олади. Иккинчи йўналиш эса жамиятнинг бир меъёрда ривожланишини, яъни соғлиқни сақлаш, таълим, маданият ва соғломлаштириш, шунингдек, тураржойга эга бўлиш ҳуқуқини таъминлаш билан боғлиқ.

Давлат ижтимоий таъминоти – бу, Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.

Олий Мажлиснинг «Фуқароларнинг жамғариб борадиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуни ва Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 21 декабрдаги 595-сонли қарорига мувофиқ, жамғариб бориладиган пенсия тизими жорий этилди. 2005 йилнинг 1 апрел ҳолатига кўра, Республика корхона ва ташкилотларининг 254,9 мингтасидан 212,2 мингтаси янги тизимга жалб қилинди. Республика жамғариб борадиган пенсия фондига 1630 млн сўм маблағ ўтказилди»[1].

Ҳар қандай ижтимоий муҳофаза ижтимоий кафолатлар асосига қурулади. Улар ҳам муайян тизимдан иборатдир. Кафолатлар қуйидагиларни амалга ошириши лозим:

- иш кучи бозорини унинг талаб ва таклиф ўртасида вужудга келадиган зиддиятларни юмшатиш орқали тартибга солиши;
- меҳнатга қобилиятли барча жамият аъзоларининг иш билан банд бўлишига кўмаклашмоғи (ҳеч ким ўз хоҳишига зид ўлароқ ишсиз қолиши мумкин эмас);
- меҳнатга қобилиятли барча аҳоли қатламларига таяниши, айниқса ишга муҳтожларга эътиборни қаратиши лозим.

Ижтимоий таъминот қуйидаги ташкилий-ҳуқуқий шаклларда амалга оширилади: давлат ижтимоий суғуртаси, республика бюджети маблағлари, маҳаллий бюджетлар маблағлари. Иқтисодиётни ислоҳ қилиш даврида

[1] «Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг 2005 йил I чорак асосий якунлари тўғрисида» «Халқ сўзи» рўзномаси, 2005 йил 6 май, 87-сон.

ижтимоий таъминотнинг жамоат ташкилотлари ва хусусий шахслар фаолияти билан боғлиқ шакллари ривож топади.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалашни бир вақтнинг ўзида амал қиладиган ва бир-бирини тўлдирувчи қуйидаги тўртта тизимга ажратиш мумкин: давлат ижтимоий таъминоти, давлат ижтимоий суғуртаси; жамоа ижтимоий суғуртаси ва шахсий суғурта.

Давлат ижтимоий таъминоти – аҳолининг ижтимоий заиф қатламларига пулли нафақалар воситасида кўрсатиладиган ёрдамдир. Солиқлар ва бошқа бюджет тушумлари ҳисобига молияланадиган бу ёрдам уларга белгиланган минимал турмуш даражасини кафолатлайди.

Давлат ижтимоий суғуртаси зарур турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий бўлиб, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг суғурта бадаллари, давлат томонидан ажратиладиган дотациялар ҳисобига молияланади.

Жамоа суғуртаси етарли турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий ёки ихтиёрий равишда амалга оширилиши мумкин. Бунда иш берувчилар ва ёлланганнинг суғурта бадаллари тўлов манбалари бўлиб хизмат қилади.

Шахсий суғурта фаровонликнинг юқори даражасини кафолатлайди. У ихтиёрий равишда, фуқароларнинг суғурта бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Биринчи икки қуйи тизимнинг асосий тамойили – бирдамлик, учинчисиники субсидиялаш, туртинчи, яъни шахсий суғуртаники эса, мутаносиблик тамойилидир. Бирдамлик тамойили ёрдамнинг муҳтожлик даражасига қараб, фуқаро тўлаган солиқлар ва суғурта бадаллари миқдорини ҳисобга олмасдан тақсимланишини кўзда тутади. Субсидиялаш тамойилида эса, муҳтожлик даражасига қараб, аммо бадаллар миқдори ва мос равишда тўловлар миқдорини ҳисобга олган ҳолда ёрдам кўрсатилади. Мутаносиблик тамойили тўланган суғурта бадалларига мутаносиб миқдорда ёрдам кўрсатишни кўзда тутади.

Юқорида қайд этилганлардан ташқари ижтимоий ҳимоянинг яна бир неча тамойиллари қўлланади:

- умумийлик;
- очиқлик;
- кўптомонламалик;
- таъминот турларининг турфа хиллиги;
- мувофиқлик (яъни ижтимоий ёрдам миқдорининг иқтисодий тараққиёт даражасига мослиги).

Биринчи икки тизим ўзаро боғлиқ ва бир-бирини тўлдиради. Давлат ижтимоий таъминоти ва суғуртасининг қуйидаги турлари мавжуд:

- давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар ва бошқа ижтимоий нафақалар;
- давлат пенсия таъминоти;

- уй-интернатларда кекса ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга қараш ва хизмат кўрсатиш;
- ногиронларни протез-ортопедик буюмлар ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш;
- болалар уйлари, интернатлар ва бошқа муассасаларда болаларга қараш ва уларни тарбиялаш;
- ногиронларни ишлаб чиқариш ва касбий реабилитация қилиш;
- аҳолини санатория-курортлар ва дори-дармонлар билан таъминлаш;
- уйларда ижтимоий хизмат кўрсатиш ва бошқалар.

Тўла маънода олганда, ижтимоий муҳофаза қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

- жамият аъзоларига кун кечириш учун зарур нарсаларнинг энг кам миқдорини таъминлаш ва муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатиш, турмуш даражасини пасайтириш омилларидан муҳофаза қилиш;
- фуқароларнинг ўзлари учун қонунга зид келмайдиган ҳар қандай йўллар билан тирикчилик воситаларини ҳеч бир тўсиқсиз ишлаб топишлари учун имкон берадиган шарт-шароитлар яратиш;
- фуқароларнинг таълим, тиббий ёрдам ва шу кабиларга бўлган эҳтиёжларини қондиришни таъминлайдиган шарт-шароитлар яратиш, бунда жамият имкониятлари ва ўзига хос миллий-тарихий хусусиятларни ҳисобга олиш;
- ёлланиб ишлаётганларга қулай шароитларни таъминлаш, уларни саноат ишлаб чиқаришининг салбий таъсир кўрсатишидан муҳофаза қилиш;
- жамият аъзоларининг экологик хавсизлигини таъминлаш;
- фуқароларни жиноий ҳамлалардан ҳимоя қилиш;
- ҳуқуқий, демократик давлат тамойилларига мос келувчи фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар ҳамда эркинликларни муҳофаза қилиш;
- қуролли ижтимоий ва миллатлараро низоларга барҳам берувчи шарт-шароитлар яратиш;
- сиёсий таъқиб ва маъмурий зўравонликдан муҳофаза қилиш;
- маънавий ҳаёт эркинлигини таъминлаш, мафкуравий тазйиқлардан муҳофаза қилиш;
- умуман, жамиятда, айрим ячейкалар ва таркибий бўлинмаларда қулай психологик иқлим яратиш, психологик тазйиқ ўтказишдан муҳофаза қилиш.

ХХ асрда анъанавий капиталистик жамият ҳақиқатда ўзгариб, янги ижтимоий-иқтисодий тизимга - ижтимоий йўналтирилган бозор хўжалигига айланди, ҳам умуман жамиятни, ҳам хўжалик организмининг таркибий тузилмаларини қамраб оладиган қудратли ижтимоий муҳофаза тизимлари қарор топмоқда, улар корхоналар ва фирмалар, акционерлар

жамиятлари, кооперативлар, меҳнат ташкилотлари ва ҳоказолардир. Ҳозирги вақтда /арбда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг америкача, европача, японча ва ҳоказо андозалари мавжуд бўлиб, улар доирасида яна ўзига хос кўринишлари ҳам фаолият кўрсатмоқда. Бу андозаларнинг умумий хусусиятлари билан бир қаторда ўзига хос умумий белгилари ва миллий жиҳатлари ҳам мавжуддир.

Ўзбекистонда мустақилликнинг дастлабки йиларидан бошлаб иқтисодий ислоҳотларнинг ўзига мос йўли танланди. Ўтиш даври жараёнлари Президент И.А. Каримов олға сурган бешта асосий тамойилларидан бири: «ҳалқ турмуш даражасининг изчил ва барқарор ўсиши, аҳолини янада кучли ижтимоий муҳофаза қилишни ифода этади".

Ижтимоий муҳофазанинг ижтимоий-иқтисодий муносабат сифатидаги моҳияти жамият ва аҳоли ўртасидаги муҳтожлик ҳолларида ёрдам, қарияларга кўмаклашиш, соғлиқни сақлаш, ижтимоий аҳвол, ҳаётий зарурий воситалар билан таъминлаш билан боғлиқ муносабатлардан иборат.

Ижтимоий муҳофазанинг иқтисодий негизини моддий ишлаб чиқариш ташкил этади. Тақсимотчилик муносабатлари натижасида жамиятнинг олдига қўйилган бош мақсадга мувофиқ ялпи миллий маҳсулотнинг муайян қисми аҳоли ижтимоий муҳофазасига сарфланади. Ижтимоий муҳофаза фондининг аксарият қисми тақсимотчилик жараёнида давлат бюджетида шаклланади. Унинг тўпланиш механизми солиқлар ва мақсадли жамғармалардир.

Мамлакатимизда давом этаётган ва бозор иқтисодиётини қарор топтиришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислоҳотлар умуман, фуқароларнинг самарали ижтимоий муҳофаза қилишни, хусусан, корхоналар ходимларини муҳофаза қилишни ниҳоятда муҳим вазифалардан бирига айлантирди. Бир томондан, бу ўзгаришлар фуқароларнинг ижтимоий муҳофазаланишини кучайтиради, иккинчи томондан эса, инсон фаолиятининг айрим муҳим томонларида ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича кўпроқ куч-ғайрат сарфланишини: ишсизликдан, пулнинг қадрсизланишидан, фуқароларнинг бирмунча қисми моддий томондан таъмин этилмаганидан ва шу кабилардан муҳофаза қилишни талаб этади.

2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакиллантириш вазифалари ва хусусиятлари

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зарурияти мамлакатда амалга оширилаётган кенг куламли ислоҳотлар натижасида аҳоли бошига тушиши муқаррар мушкулликларни енгиллаштириш билан боғлиқдир. Бундан ташқари ҳар қандай жамиятда шундай шахслар

тоифаси доимо мавжудки, улар объектив сабабларга кўра (ёши, соғлигининг ёмонлиги, мамлакатдаги ишсизлик даражаси ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олишмайди. Шунинг учун улар тўғрисида қайғуришни давлат ўз зиммасига олиши зарур, яъни яратилган миллий даромаднинг бир қисмини улар фойдасига қайта тақсимлаши лозим.

Аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича давлат чора-тадбирлари тизими **ижтимоий сиёсат** деб юритилади.

Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда, шахс ҳаёт фаолиятини шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича кўрилган барча чора-тадбирлар тушуниладики, у шахснинг ривожланишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятлари тўлиқ намоён қилишини рағбатлантиради.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимоий муҳофаза тадбирлари бутун аҳолига нисбатан қўлланилди, бу эса мамлакатда барқарорликни сақлашнинг муҳим омили бўлди. Мунтазам равишда кўриб чиқилаётган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия ва ҳар хил нафақа, товон пули кўринишидаги бевосита пул тўловлари кенг қўлланилди, имтиёзлар ҳамда турли қўшимча туловлар тизими аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдорлардаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Корхоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасидаги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган товарлар ва хизматлар кўпгина турларининг нархлари ўртасидаги тафовут ўрни қопланди.

Мураккаб иқтисодий аҳвол юзага келганига қарамай, Ўзбекистонда аҳоли учун энг муҳим ижтимоий вазифаларни ҳал этиш мақсадида зарур маблағлар излаб топилди. Ислоҳотларнинг дастлабки босқичида ижтимоий муҳофазага ажратилган давлат харажатлари республика бюджетининг учдан бир қисмини ташкил этди.

Ўша даврда ишлаб чиқилган ижтимоий сиёсат ўз олдида турган вазифаларни амалга оширди ва айни вақтда бозор иқтисодиётига хос заруриятни – ижтимоий ёрдам чоралари ва воситаларини ўзгариб турган шароитга мувофиқ тарзда доимо мослаш заруриятини юзага келтирди.

Барча аҳолига мўлжалланган ижтимоий сиёсат ёрдамга эҳтиёжнинг кўпроқ ва камроқ даражаси каби жуда муҳим омилга нисбатан сезгирликни қўлдан бой берди. Шундай бўлиб чиқдики, кам таъминланган фуқролар ҳам, тўла таъминланган фуқаролар ҳам бир хилда мадад оларди. Бунинг устига, дотация жорий этилган асосий товар ва хизмат турлари ҳақиқатан истеъмол этилишига нисбатан улардан айни шундай ёрдамга камроқ муҳтож бўлган кишилар кўпроқ фойдаланиб қолишди.

Ҳақиқатан ҳам муҳтож кишилар учун кам самара берган беҳуда сарф-харажат маблағларнинг сочиб юборилишига сабаб бўлди. Шуни айтиш кифояки, фақат республика бюджети орқали 30 хил турли

йўналишлар бўйича ёрдам кўрсатилган. Объектив равишда ижтимоий муҳофаза қилиш воситаларини қайта йўналтириш зарурати, ялпи ижтимоий мадад бериш йўлидан чиндан ҳам ёрдамга муҳтож кишиларга ёрдам кўрсатишнинг табақалашган, ***манзилли тизимига*** ўтиш зарурати туғилди.

Республикада чиндан ҳам муҳтож одамларга манзилли, табақалашган ёрдам беришга адолат ғоясига оғишмай амал қилиш қоидаси асос қилиб олинди.

Ижтимоий ёрдам тизимининг адолат мезонига бўйсундирилиши аҳоли учун ғоят оддий ва равшан бўлган тақсимот воситаларини талаб қилди ва улар ишлаб чиқилди.

Мустақиллик йиллари аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизими тубдан ўзгартирилди. Мазкур ўзгариш ислоҳотлар ижтимоий дастурини амалга ошириш биринчи босқичининг энг муҳим якуни бўлди ҳамда бозор муносабатлари ривожланишига мос янги устивор йўналишларга ўтилганлигидан далолат берди.

Янги тизим ижтимоий ёрдамдан аниқ фойдаланувчиларга пухтароқ йўналтирилган. Булар, аввало, мамлакат келажаги – **болалар, шунингдек, кўп болали ва кам таъминланган оилалардир.**

Ижтимоий ўзаро ёрдам тизимида **оила асосий бўғинга айландики,** бу эса, дунёвий асосий инсонийлик қоидаларига, миллий анъаналар ва хусусиятларга, жамиятда оила мавқеига мувофиқдир.

Ўзбекистонда муҳтожларга ижтимоий ёрдам кўрсатишнинг энг содда, самарали ва ошкора воситаси қилиб маҳалла орқали ёрдам берилиши мақбул, деб топилди. Аҳоли демократик асосда сайлаб қўядиган оқсоқоллар (раислар), уларнинг маслаҳатгўйлари ва маҳалла фаоллари, фуқаролар йиғинлари (уларга қонун йўли билан маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органи мақоми берилган) ҳар бир оиланинг моддий аҳволини, даромад манбаларини яхши билади. Мамлакатда жорий этилган ижтимоий ўзаро ёрдам тизимига биноан, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайинлаш масаласи маҳалла фуқаролари йиғилишида ҳал қилинади. Муҳтожларни аниқлаш, ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш, уларга манзилли ёрдам бериш ишига бундай мутлақо янгича ёндашувда қўни-қўшниларга ёрдам кўрсатиш, уларга ҳамдардлик билдириш, шунингдек, текинхўр ва боқимандаларга нисбатан муросасиз бўлиш каби қадимий халқ анъаналари намоён бўлади. Эндиликда бесўнақай ва қимматга тушадиган қоғозбоз идоралар ташкил этмасдан туриб, аҳолининг адолат ҳақидаги тасаввурларига мувофиқ равишда ялпи ички маҳсулотнинг бир қисми чиндан ҳам муҳтож оилаларга тақсимлаб берилаётир.

Мамлакатда оналик ва болалик манфаатларини кўзлаб болали оилаларга давлат ёрдамини кучайтириш, ўсиб келаётган авлодни камол топтириш ва тарбиялаш учун шароит яратиш мақсадида 16 ёшгача болалари бўлган оилаларга ойлик нафақалар миқдори оширилди.

Эндиликда кам таъминланган оилага ойлик моддий ёрдам тайинлаш ва унинг миқдорини белгилаш шаҳарча, қишлоқ, овул ва шаҳарларда маҳалла фуқаролари вакилларининг йиғилиши томонидан қабул қилинади.

Бозор муносабатларининг имконияти кенг, аммо айни вақтда улар ғоят талабчандир. Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар кимнинг тақдири кўп жиҳатдан касб маҳорати, ўзгариб турган муҳитга мослаша олиши, таваккал қилиши, ҳатто ўз шахсий мол-мулкини хавф остига қўйишдан ҳам қўрқмай, оилавий фаровонлигини таъминлай олиш билан боғлиқдир. Давлат эса бундай шароитда ижтимоий тотувлик ва барқарорлик кафили бўлиб, манзилли ижтимоий саёсатни мазкур мақсадга йўналтириб туради.

Бундай ёрдам кўрсатиш учун ўз-ўзини бошқариш органлари зарур ресурслар билан таъминланади. Маҳаллаларда республика ва маҳаллий бюджетлар, шунингдек, корхона ҳамда ташкилотлар, тадбиркорлик тузилмалари ва айрим фуқаролар кўнгилли равишда ўтказган пуллар ҳисобидан махсус фондлар ташкил қилинган.

Ваколатли ва ижроия ҳокимият маҳаллий органлари ўзларига қарашли ҳудудда аҳолининг биринчи навбатдаги эҳтиёжларига биноан, ижтимоий ёрдам тадбирларига аниқлик кирита боради. Уларнинг асосий ташвишларидан бири – ижтимоий-ишлаб чиқариш кўмакчи тузилмаларини ривожлантиришдан, яъни газ, сув қувурларини, электр ва телефон тармоқларини ўтказишдан иборат. Фақат шундай шароитдагина иш ўринларини вужудга келтириш, янги ишлаб чиқариш корхоналарини ташкил этиш, хизматлар соҳасини жадал ривожлантириш, бинобарин, ижтимоий муаммолар кенг мажмуини ҳал этиш мақсадида энг чекка қишлоқларга зарур сармояни жалб этиш мумкин. Ҳокимият ва ўз-ўзини бошқариш органлари аҳолининг ночор тоифалари учун умумдавлат ёрдами дастурлари амалга оширилишини таъминлаб, минтақа имкониятларини ҳисобга олган ҳолда шу қатламларга мадад бериш юзасидан қўшимча чоралар кўриш ҳуқуқини олган.

3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми

Ҳар қандай давлатда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилишни амалга ошириш билан шуғулланадиган ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими мавжуддир. ***Ижтимоий институт*** **–** *одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.* Мазкур тартиб доирасида тегишли институтларнинг фаолияти билан қамраб олинган одамларнинг ижтимоий вазифалари ва мақомларини тақсимлаш рўй беради. Санаб ўтилган бу институтлардан баъзи турларини (тоифаларини) айрим социологлар

ижтимоий-ташкилий институтлар деб, қолганларини ижтимоий-норматив институтлар, деб атайдилар.

Энг муҳим ва энг қудратли **ижтимоий-ташкилий институт –** бу, давлатдир. У мураккаб институционал тизимдан иборат бўлиб, турли институтлардан ташкил топган. Ижтимоий муҳофаза қилиш вазифаларини бажаришда суғурта компаниялари, турли ихтисослаштирилган жамғармалар, ҳайрия ташкилотлари, шунингдек, ижтимоий ва сиёсий ташкилотлар сингари институтлар муҳим роль ўйнайдилар. Улар ўзлари вакил қилинган соҳада ижтимоий гуруҳлар ва қатламларни ижтимоий муҳофаза қилишни амалга оширадилар.

Ёлланиб ишлайдиган ходимларни ҳимоя қилиши лозим бўлган институтлар ***касаба уюшмаларидир***. Ҳозирги вақтда жиддий равишда янгиланишга учраган анъанавий касаба уюшмалари билан бир қаторда ишчиларнинг янги-янги ташкилотлари, “мустақил” касаба уюшмалари ҳам пайдо бўлган. Бироқ фақат уларни ёлланма меҳнат ходимларининг ҳимоячилари деб атаб, анъанавий касаба уюшмаларини “расмий уюшмалар” деб ҳисоблаш, уларни ҳимоячи сифатида чиқиш ҳуқуқидан маҳрум этиш адолатсизликдир. Ўзгарган касаба уюшмалари ҳақли равишда мустақил касаба уюшмалари бўлиб қолдилар, чунки улар ёлланма меҳнат ходимларининг вакиллари сифатида майдонга чиқадилар ва давлат тузилмаларига боғлиқ бўлмайдилар. Ҳам “мустақил”, ҳам мустақил бўлмаган касаба уюшмаларининг ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларнинг мазкур даражасидаги асосий фаолияти меҳнаткашлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш учун ўз фаолиятларида ижтимоий шериклик шакллари ҳамда механизмларидан фойдаланиш соҳасига ўтдилар. Мазкур механизм демократия ривожланган мамлакатларда яхши ишлаб чиқилган бўлиб, ўзини ижобий томондан намойиш этди. Бу механизмнинг моҳияти қарама-қаршилик эмас, балки иш берувчилар вакиллари билан давлат ўртасида музокаралар ўтказишдан, шу асосда муроса-мадорага келиш ҳамда маълум даражада мақбул қарорлар ишлаб чиқишдан иборат.

Жамиятдаги ижтимоий-ташкилий институтлар билан бир қаторда кўпгина ***ижтимоий-норматив институтлар*** ҳам борки, улар бирон-бир ташкилотда намоён бўлмасдан, балки ўзларича мавжуд бўлиб, фаолият кўрсатадилар ҳамда ижтимоий муҳофаза қилишда муайян роль ўйнайдилар. Ҳуқуқнинг ҳар бир соҳаси ана шундай ижтимоий-норматив институтлар тизимидан иборат (меҳнат ҳуқуқи, меҳнат қонунлари). Ёлланма ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизимидаги муҳим ижтимоий-норматив институт ҳозирги вақтдаги таъриф битимлари, контрактлар, жамоа шартномалари ва ҳоказолардир.

Ўзининг фаолияти билан бутун корхона жамоасини қамраб оладиган ва бунинг учун зарур ҳуқуқлар ва имкониятларга эга бўлган асосий ижтимоий муҳофаза қилиш институти – ***бу, касаба уюшмаси ташкилотидир.*** Бозор шароитида бу ташкилотнинг ҳимоя қилиш ролини

ошириш, айниқса, зарур. Корхона банкрот ёки ёпилган тақдирда ёхуд ўз ихтисосини ўзгартирган шароитда ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишни таъминлаш, айниқса, муҳимдир. Бозор шароитида корхона нормал ишлаб турганда ҳам касаба уюшмалари ташкилотларининг ижтимоий муҳофаза қилиш вазифасини кескин ошириш талаб қилинади.

Корхонада ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг аниқ омили ва воситаси ***жамоа шартномасидир.*** Бу шартноманинг моҳияти ҳозирги вақтда кескин равишда ўзгариб кетди, чунки ёлланма ходимларга ижтимоий муҳофазаланишнинг пишиқ-пухта ҳуқуқий базаси зарур бўлади.

Корхоналаримиз ва турли-туман ташкилотларимиз ҳаётига тобора кенгроқ кириб бораётган ва муайян шароитда ижтимоий муҳофаза воситаси сифатида майдонга чиқиши мумкин бўлган бошқа муҳим ижтимоий-норматив институт ***меҳнат контрактидир***. Уни тўғридан-тўғри ва шак-шубҳасиз ижтимоий муҳофаза қилиш институти деб қабул қилиб бўлмайди, лекин корхонадаги (меҳнат ташкилотидаги) контракт тизими ходимлар ҳуқуқини таъминлайдиган махсус тизим сифатида қараладиган, агар контрактда ижтимоий-иқтисодий кафолатлар берилиши қайд этиб ўтилган бўлса, у айнан ижтимоий муҳофаза қилиш институти сифатида намоён бўлиши мумкин.

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий институтлар маълум даражада ижтимоий муҳофаза қилиш механизмига киритилган. Мамлакатимизда ижтимоий муҳофаза қилиш механизмини шакллантириш жараёни узлуксиз давом этмоқда.

4. Ижтимоий таъминот турлари

Пенсия – ижтимоий таъминотнинг, кексалар ва меҳнатга қобилиятсиз кишиларга моддий ёрдам кўрсатишнинг энг асосий ва энг оммавий туридир. Пенсия таъминоти барча мамлакатларда ижтимоий дастурларнинг муҳим таркибий қисми саналади. Бугунги кунда ер юзида ёрдамга муҳтож миллионлаб кишиларнинг энг зарур эҳтиёжлари пенсия тўловлари орқали қондирилади.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикасида 2,5 миллиондан ортиқ киши пенсия олади.

«Фуқароларнинг жамғариб борадиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонун ва Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 21 декабрдаги 595-қарорига мувофиқ, жамғариб бориладиган пенсия тизими жорий этилди. 2005 йилнинг 1 апрел ҳолатига кўра, Республика корхона ва ташкилотларининг 254,9 мингтасидан 212,2 мингтаси янги тизимга жалб қилинди. Республика жамғариб борадиган пенсия фондига 1630 млн сўм маблағ ўтказилди»[1].

[1] «Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг 2005 йил I чорак асосий якунлари тўғрисида» «Халқ сўзи» рўзномаси, 2005 йил 6 май, 87-сон.

Ўзбекистоннинг маънавий-ахлоқий анъаналари – мустаҳкам оила, ижтимоий ўзаро ёрдам анъаналарига мувофиқ кексалар ва болаларнинг эҳтиёжларига нисбатан сезгирлик, диққат-эътибор билан қаралади, ҳимоясиз қолганларга мурувват кўрсатилади. Республика ижтимоий сиёсати ҳам маънавий мезонларни ҳисобга олишга асосланади. Мустақил Ўзбекистонга мерос бўлиб қолган ижтимоий таъминот, жумладан, пенсия таъминоти тизимини пухта ўйлаб, аста-секин ўзгартириш йўли энг мақбул йўл, деб топилган. Мазкур йўл, бир томондан, бозор иқтисодиёти шароитида қўлласа бўладиган, аҳоли ўрганган ва адолат ҳақидаги ижтимоий тасаввурга мос келадиган унсурларни танлаб олиш ва сақлаб қолиши, иккинчи томондан, хўжалик ривожланишига тўсқинлик қиладиган ёки бозор иқтисодиёти шароитига мос келмайдиган илгариги ижтимоий тизим нуқсонларини аста-секин тузатишни кўзда тутади. Бу эса, меҳнатга рағбатни сўндирадиган тенгчилик тамойилларидан воз кечиш, тадбиркорликка, оила жамғармаларини оқилона жойлаштириш орқали даромад олишга ҳавас уйғотиш кабилардир.

Самарали амал қилувчи пенсия тизимини яратиш давлат ижтимоий сиёсатининг энг муҳим йўналиши ҳисобланади. Жамият мамлакатнинг иқтисодий тараққиётига ўз ҳиссаларини қўшган кишилар тўғрисида ғамхўрлик қилиши даркор.

Фуқароларнинг кексайганда, меҳнат қобилиятини тўла ёки қисман йўқотганда, шунингдек, боқувчисидан маҳрум бўлганда ижтимоий таъминланиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (39-модда) мустаҳкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуни қабул қилиниб, унда давлат пенсияларининг ягона тизими, уларни тайинлаш, ҳисоблаб чиқиш, қайта ҳисоблаш ва тўлаш тартиби белгиланди.

қонунга мувофиқ пенсиялар 3 турга бўлинади:

1) қарилик пенсияси;

2) ногиронлик пенсияси;

3) боқувчисини йўқотганлик пенсияси.

қонун пенсия таъминоти учун иккита асосий талабни белгилайди: 1) пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи шартларнинг мавжудлиги (пенсия ёшига етиш, ногирон бўлиб қолиш, боқувчисини йўқотиш); 2) келтирилган шартларга мувофиқ талаб этиладиган иш стажининг мавжудлиги. Ушбу талаблардан бирортаси бўлмаган тақдирда пенсия таъминоти ҳуқуқи йўқотилади.

Республиканинг пенсияга оид қонун ҳужжатларидаги энг муҳим асосий қоидалардан бири шуки, пенсия олиш ҳуқуқига фақат ишлаган фуқаролар эга. Шу асосий қоидага биноан вафот этган ишчи, хизматчи, колхозчи учун ҳам пенсия тайинланади. Иш стажи бўлмаган фуқаролар ва уларнинг оила аъзолари давлат пенсиялари олиш ҳуқуқидан маҳрумдир. Уларнинг ижтимоий таъминоти Ўзбекистон Республикаси Вазирлар

Маҳкамаси белгилайдиган тартибда амалга оширилади.

Республика пенсияга оид қонун ҳужжатларида бажариладиган ишларнинг хусусияти ва оғирлиги билан боғлиқ ҳолда имтиёзлар беришга муайян ёндашув ишлаб чиқилган. Ана шу асосларда имтиёзли шартлари бўлган пенсиялар, одатда, ёшидан қатъи назар шундай ишларда муайян стаж бўлганда ёки умум учун белгиланган пенсия ёши 10 йилга ёки 5 йилга камайтирилиб тайинланади. Мазкур имтиёзларни олиш ҳуқуқи, масалан, кончилик саноати етакчи касбларида ишловчи ходимларга, авиациянинг учиш ёки учиш-синов таркибидаги ана шундай ходимларга, ер ости ишларида, айниқса зарарли ва айниқса оғир меҳнат шароитидаги ишларда (кимё, металлургия саноати, металл қайта ишланадиган қайноқ участкаларда), шунингдек, зарарли ва оғир меҳнат шароитидаги ишларда тўла иш куни банд бўлган ходимларга берилади. Улар 1-сонли, 2-сонли ва 3-сонли ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар, кўрсаткичлар рўйхатлари бўйича имтиёзли шартлар билан пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлиб, бу рўйхат Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг махсус қарори билан тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида педагог ва тиббий ходимлар учун, экологик фалокат минтақасида ишлаган шахслар учун, бевосита қариялар, ногиронлар ва меҳнатга қобилиятсиз ёлғиз фуқароларга хизмат қилувчи ижтимоий таъминот тизими ходимлари учун имтиёзли пенсия таъминоти шартлари биринчи бор белгилаб қўйилди. Масалан, ўқитувчилар ва маориф тизимининг бошқа ходимлари учун пенсия ёшга қараб - эркаклар – 55, аёллар – 50 ёшга еттанда ва камида 25 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда; врачлар ва бошқа тиббий ходимларга худди шу ёшга етганда ва қишлоқ жойларда камида 25 йиллик ва шаҳарларда камида 30 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда ёшга доир пенсия Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган ишлар ва касблар рўйхати бўйича тайинланади.

қонун ҳужжатларида беш нафар ва ундан ортиқ болани туғиб, саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар учун, болаликдан ногирон бўлганларни худди шу ёшгача тарбиялаган оналар учун имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқи сақлаб қолинган.

Республика қонун ҳужжатларида меҳнат миқдори ва сифатига қараб пенсия таъминотининг табақалашган қоидаси янада кенгайтирилди. Талаб қилинадиган иш стажи мавжуд бўлганда ёшга доир пенсия ва I ҳамда II гуруҳ ногиронлик пенсиясининг асосий миқдори иш ҳақининг 55 фоизини, боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун эса иш ҳақининг 30 фоизини ташкил этади. Пенсия тайинлаш учун талаб қилинганидан ташқари ҳар бир тўлиқ иш йили учун ёшга доир пенсия ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик пенсияси миқдори иш ҳақининг 1 фоизи миқдорида; III гуруҳ ногиронлик пенсияси ва боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун

тўланадиган пенсия миқдори иш ҳақининг 0,5 фоизи миқдорида оширилади. Ёшга доир пенсия ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик пенсиясининг энг кўп миқдори иш ҳақининг 75 фоизини, III гуруҳ ногиронлик ҳамда боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун пенсиянинг энг кўп миқдори иш ҳақининг 40 фоизини ташкил этади.

Ундан ташқари, қонун I гуруҳ II гуруҳ ёлғиз ногиронларга, уруш қатнашчилари ва ногиронлари ҳамда фронт орти меҳнаткашларига, ўлими ҳарбий мажбуриятларни бажариш билан боғлиқ ҳарбий хизматчиларнинг ота-оналари ҳамда хотинига пенсияларга устама қўшиб ҳисоблашни кўзда тутади. Устама республикада белгиланган энг кам иш ҳақига қонун билан белгиланган фоиз нисбатида ҳисобланади.

Амалда бўлган пенсия қонун ҳужжатларига биноан пенсия ҳисоблаш учун бутун меҳнат фаолияти кетма-кет исталган беш йилидаги иш ҳақи асос қилиб олинади. Иш ҳақига амалдаги қоидаларга биноан суғурта бадаллари ҳисобланадиган ҳамма меҳнат ҳақи турлари киритилади. Пенсия ҳисоблаш учун асос бўладиган иш ҳақи энг кам иш ҳақи миқдоридан етти баравар кўп қилиб белгиланган.

Пенсия таъминоти тизимида меҳнат стажининг роли анча ошганлиги сабабли, стаж пенсия ҳуқуқининг асоси этиб олинган, пенсия миқдори ҳам стажга қараб белгиланади, қатор ҳолларда эса меҳнат стажига бошқа баъзи бир фаолият турларини ҳам қўшиш кўзда тутилади. Масалан, болали аёлларга болаларни уч ёшгача парвариш қилиш даври, умумий ҳисобда 6 йилгача, иш стажига қўшилади. Моллар ҳайдаб боқиладиган яйловларда чўпон хотини (уни ишга жойлаш имкони бўлмаган жойларда) эри билан биргаликда алоҳида шароитда яшаши ҳам ҳисобга олинган. Мана шу вақт, умумий иш стажи камида 5 йил бўлса, унинг меҳнат стажига кўпи билан 10 йил қўшилади.

қонунда бозор иқтисодиётига ўтилаётган, хўжалик субъектлари мустақиллиги ўсиб бораётган шароитда табақаланган пенсия таъминоти тизими ривожлантирилиб, корхона ва ташкилотларга меҳнат ҳақи тўлаш учун мўлжалланган маблағлар ҳисобидан ўз ходимларига улар меҳнат улуши, моддий жиҳатдан таъминлангани ва саломатлиги ҳисобга олинган ҳолда пенсияларга қўшимча ойлик тўловлар жорий этиш ва тўлаш, мана шу меҳнат жамоасида хизмат кўрсатган ходимлар пенсияга чиқаётган вақтда бир карра нафақа тўлаш, ноқулай меҳнат шароитида банд бўлган ходимларга (агар улар пенсия таъминоти тўғрисидаги қонунга биноан меҳнат шароитига доир имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқидан фойдаланмаётган бўлса) муддатидан илгари пенсия тайинлаш ва тўлаш ҳуқуқи берилган.

Нафақалар. Меҳнат улушига қараб табақаланадиган пенсиялардан фарқли ўлароқ, нафақалар моҳияти бошқача. Улар ўта муҳтож кишиларга айнан кўмаклашиши керак. Болаликдан ногиронларга, қариялар ва

меҳнатга қобилиятсиз кишиларга, пенсия тайинлаш учун зарур иш стажига эга бўлмаган фуқароларга нафақалар худди пенсиялар сингари ойма-ой тўлаб борилади.

Ойлик нафақа ногирон болаларга 16 ёшга етгунига қадар, уни олиш ҳуқуқини берадиган тиббий далиллари бор бўлса; шунингдек, иш стажига эга бўлмаган 16 ёшдан ошган, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан болаликдан I ва II гуруҳ ногирони деб тан олинган шахсларга тўланади. Нафақалар туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади ва болаликдан I ва II гуруҳ ногирони ёки ногирон болаларга нафақа тайин қилинган ота-оналари яшайдиган жой бўйича тўланади.

Тайинланган нафақа болаликдан I ёки II гуруҳ ногиронига у оладиган иш ҳақи, стипендия, алимент ёки бошқа даромадлардан қатъи назар, ногирон болага тайинланган нафақа у оладиган (унга бериладиган) бошқа нафақалардан қатъи назар тўланади. Нафақаларни болаликдан ногиронларга тўлаш, етказиб бериш ва жўнатиш ишлари Ижтимоий суғурта фонди маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стажи бўлмаган кекса ва меҳнатга қобилиятсиз фуқароларга бериладиган нафақа давлат ижтимоий таъминоти бўйича нафақанинг бошқа бир тури ҳисобланади.

Ёшга доир нафақа иш стажи ҳамда таъминлаб туриши лозим бўлган қариндошлари бўлмаган шахсларга: эркакларга - 65 ёшдан, аёлларга - 60 ёшдан бошлаб тайинланади. Нафақа олиш юзасидан мурожаат қилган шахс қариндошларининг моддий аҳволи ночор эканлиги аниқланган тақдирда, моддий ёрдам кўрсатишга қурби етмайдиган қариндошлари бор бўлса ҳам, унга нафақа тайинланиши мумкин.

Ногиронлик нафақаси ногиронлик бошланган ҳолда, яъни доимий ёки узоқ вақт меҳнат қобилияти йўқотилган ҳолда, фақат I ва II гуруҳ ёлғиз ногиронларга тайинланади ҳамда тўланади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стажи бўлмаган шахс вафот этган тақдирда, унинг қарамоғида бўлган оила аъзолари белгиланган Низомга биноан нафақа олиш ҳуқуқига эга.

Ёшига доир нафақа, ногиронлик нафақаси ва боқувчисини йўқотганлик нафақаси ижтимоий таъминот органлари томонидан тайинланади. Нафақа олувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетган ҳолда нафақа тўлови тўхтатилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 майидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, степендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги фармонига биноан Республика аҳолисининг турмуш даражасини янада ошириш ва фуқароларга ижтимоий мададни кучайтириш мақсадида:

- ёшга доир пенсиялар – ойига 15505 сўм;
- болаликдан ногиронларга бериладиган нафақа ойига – 15505 сўм;

- зарур иш стажига эга бўлмаган кекса ёшдаги ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга бериладиган нафақа ойига – 9390 сўм миқдорида белгиланди»[1].

Ижтимоий таъминот тури бўлган нафақалар сирасига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича тўловлар ҳам киради ки, улар узоқ давом этмайдиган вақт ичида узрли сабаб юзасидан ходим йўқотган иш ҳақи ўрнига ёрдам кўрсатиш мақсадида берилади. Бундай ёрдам нисбатан қисқа муддатли, аммо йўқотилган иш ҳақи миқдорларига тенг ёки яқин суммаларда нафақа тўлашни тақозо этади.

қонун ҳужжатларида болаларни таъминлашда ва тарбиялашда манзилли моддий ёрдам кўрсатиш, айрим қўшимча харажатларни қоплаш мақсадида қатор нафақалар бериш ҳам кўзда тутилганки, бунинг учун қонун чиқарувчи асосий турмуш воситалари - меҳнат ҳақи, пенсия ва ҳоказоларни етарли деб ҳисобламаган. Мазкур нафақалар асосий турмуш воситаларига қўшимча тўланади, уларга тенглаштирилмайди, балки қўшимча харажатлар зарурлиги ҳисобга олиниб белгиланади. Бундай тўловлар сирасига болали оилаларга ойлик ва бир галлик нафақалар, бола туғилганлиги муносабати билан, дафн маросими учун бериладиган нафақалар ва бошқалар киради.

Таянч иборалар

Ижтимоий ҳимоя қилиш; йўналишлар; аҳолини ижтимоий таъминлаш; давлат ижтимоий кафолатлари; ижтимоий муҳофаза; сиёсат; йўналишлари; ижтимоий таъминот; суғурта; бюджет маблағлари; Республика бюджети маблағлари; маҳаллий бюджетлар маблағлари; жамоа ижтимоий суғуртаси; шахсий суғурта. ижтимоий ҳимоя турлари: умумийлик; очиқлик; кўп томонламалик; таъминот турлари; кафолатларни шакллантириш вазифалари; хусусиятлари; иш ҳақи; пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги; муҳтож кишилар; манзилли тизим; табақалашган ёрдам бериш; ижтимоий ёрдам тизими; адолат мезони; оналик ва болалик манфаатлари; ўз-ўзини бошқариш органлари; ваколатли ва ижроия ҳокимият маҳаллий органлари; ижтимоий институтлар; касаба уюшмалари; ижтимоий норматив институтлар; жамоа шартномаси; меҳнат шартномаси; ижтимоий таъминот турлари; пенсия: қарилик; ногиронлик; боқувчисини йўқотганлик; қонун ҳужжатлари; меҳнат миқдори; сифати; таъминотнинг табақалашган қоидаси; уруш қатнашчилари; нафақалар; пенсиялар; иш стажлари; турмуш воситалари; болали оилаларга ойлик ва

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 майидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, степендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 13 апрелдаги фармони, XXI аср рўзномаси, 16 (69) –сон 2005 йил 14 апрел.

биргалик нафақалар; дафн маросими учун бериладиган нафақалар; бола туғилганлиги муносабати билан бериладиган нафақалар.

қисқача хулосалар

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маънавиятли жамият мавжуд бўлишининг зарур шартларидан бири ҳисобланади.

Мазкур муаммони ўрганиш инсоннинг муносиб ва ижтимоий мақбул сифатга эга бўлган турмуш кечиришини таъминлайдиган қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-психологик тизим ижтимоий муҳофазани аниқлаш имконини беради.

Инсонни ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий институтлари – давлат, касаб уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмаларидир. Айтни вақтда ижтимоий муҳофаза қилиш ижтимоий кафолатларга асосланади. Бу кафолатлар қонунларда қайт этилган.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. “Ижтимоий муҳофаза қилиш” тушунчасига таъриф беринг.
2. Ижтимоий таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар нималардан иборат, улар қайси кўрсаткичлари билан фарқланади?
3. Ижтимоий муҳофазанинг қайси тамойилларини биласиз ва уларнинг қўлланиш даражаси қандай?
4. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва хусусиятлари нималардан иборат?
5. Ижтимоий муҳофазанинг манзилли тизими ва унинг хусусиятлари нималардан иборат?
6. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми нималардан иборат?
7. Ижтимоий таъминотнинг қандай турлари мавжуд?
8. Пенсия нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
9. Ижтимоий муҳофаза тизимида нафақаларнинг ўрни қандай?

Адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.1, -Т.: Ўзбекистон, 1996.
2. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7., -Т.: Ўзбекистон, 1999.
3. Абдураҳмонов қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Тоҳирова Х.Т.,Зокирова Н.қ. “Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш”(ўқув.қўл) –Т.: 2004.

5. **Абдураҳмонов қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” Ўқув қўлланма.-Т.: 2004.**
6. **Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.**
7. **Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.**
8. **Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.**
9. **Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.**
10. **Генкин Б.М. “Экономика и социология труда”: Учебник для вузов Москва : Норма , 2003.**
11. **Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. –Т.: «Ўзбекистон», 2001.**

Интернет сайтлари:

1. www.ozon.ru/ Экономика и социология труда
2. www.work.kemsu.ru/ Экономика и социология труда
3. www.ispu.ru/keop. Экономика и социология труда
4. www.nature.ru/db/ Экономика и социология труда

14-МАВЗУ. СОЦИОЛОГИК ТАДқИқОТЛАРНИ ЎТКАЗИШ 2 соат

1. **Социологик тадқиқотларни ўтказиш услубияти**
2. **Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари**
3. **Социологик тадқиқотларда ахборотлар тўплашнинг асосий усуллари**

1. Социологик тадқиқотларни ўтказиш услубияти

Ижтимоий ҳодисалар, предметлар, муаммоларни ўрганиш, улар бўйича маълумот тўплашга қаратилган фаолият тизимини ижтимоий тадқиқот деб аталади.

Замонавий социологияда маълумот тўплаш ва таҳлил этишнинг ўнлаб усуллари ва йўллари мавжуд. Социологик тадқиқотлар методологияси эмпирик маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил этиш бўйича турли махсус усуллар, воситалар ва йўлларни ўзида мужассамлаштиради. Умумий кўринишда социологик тадқиқотларни кейинчалик ижтимоий бошқарув амалиётида қўллаш учун ўрганилаётган ҳодиса ёки жараён ҳақида ишончли маълумотлар олишга қаратилган ягона мақсад йўлида ўзаро боғланган методологик, услубий ва ташкилий процедураларнинг мантиқан узвий боғлиқ тизими деб қараш мумкин.

Социологик тадқиқотлар бир қатор уйғун, бир-бирини алмаштирувчи, шу билан бирга мазмунан боғлиқ босқичларни ўзи ичига олади. Улар қуйидагилардир:

- социологик тадқиқотлар дастурини ишлаб чиқиш;
- танлов тури ва ҳажмини аниқлаш;
- пилотаж тадқиқоти ўтказиш;
- ижтимоий тадқиқотни ўтказишни ташкил этиш;
- бирламчи социологик маълумот тўплаш;
- йиғилган маълумотни қайта ишлаш;
- социологик маълумотни таҳлил этиш, тадқиқот натижалари бўйича ҳисобот тайёрлаш, хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, фаразларини тайёрлаш, тушунчаларини ойдинлаштириш ва уларни операционализациялашни ўзида акс эттирувчи социологик тадқиқотлар дастурларини ишлаб чиқишдир.

Социологик тадқиқотлар дастури қуйидаги бўлимларни ўз ичига олади:

1. Тадқиқот муаммосини шакллантириш, тадқиқот объекти ва предметини аниқлаш.

Тадқиқот муаммоси – ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни

тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

Ижтимоий тадқиқот объекти – англаш жараёни қаратилган ҳодиса, жараён. Ижтимоий зиддият мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий ҳодиса, жамоат муносабатлари ижтимоий тадқиқот объекти бўлиши мумкин.

Тадқиқот предмети – объектнинг бевосита ўрганишга лойиқ энг муҳим хусусиятлари, жиҳатлари ва хоссалари.

2. Тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларини аниқлаш.

Тадқиқотнинг мақсади муаммони назарий ва амалий йўналишларда таҳлил этишни кўзда тутса, вазифалар муаммони таҳлил қилиш бўйича асосий ва қўшимча талабларни шакллантиради.

3. Асосий тушунчаларни шарҳлаш.

У тушунчаларнинг назарий ва эмпирик маъноларини излаш, уларни аниқлаш, шунингдек, тадқиқотнинг асосий тушунчаларини ойдинлаштиришни кўзда тутади.

4. Тадқиқот объектини олдиндан батафсил таҳлил этиш.

Тадқиқот предмети тўғрисида янги билимларни излаш йўлини асослаш учун мавжуд социологик билимларни тизимга келтириш лозим.

5. Иш фаразларини (гипотеза) илгари суриш.

Фараз социологик тадқиқотларда бош методологик восита ҳисобланади ва ўрганилаётган муаммо ҳамда жараёнлар ўртасида алоқаларнинг характери хусусида асосли тахминларни ўзида акс эттиради.

Ёзма ва изоҳли фаразлар мавжуд.

Ёзма фаразлар қуйидаги турларга бўлинади:

а) классификацион – бу, объектнинг энг жиддий хоссалари тўғрисидаги тахминлар;

б) структуравий – ўрганилаётган объектнинг алоҳида элементлари орасидаги алоқаларнинг характери тўғрисида тахминлар;

в) функционал – ўзаро муносабатлар зичлиги даражаси тўғрисидаги тахминлар.

Изоҳли фаразлар – ўрганилаётган ижтимоий жараёнлар ва ҳодисалардаги сабаб-оқибат муносабатлари тўғрисидаги тахминлар.

6. Тадқиқотнинг принципиал ва стратегик режасини ишлаб чиқиш. Социологик тадқиқотлар стратегиясининг учта варианти мавжуд:

а) тадқиқот объекти тўғрисида тасаввурлар етарли бўлмаса ёки фаразлар йўқ бўлса, текшириш режаси қўлланилади. Ушбу режанинг мақсади муаммони аниқлаш ва фаразлар ишлаб чиқишдан иборат;

б) ёзма вариант ёзма фаразларни илгари суриш учун объект тўғрисидаги билимлар етарли бўлмаган тақдирда қўлланилади. Режадан мақсад - ижтимоий структуралар ва ҳодисаларни батафсил ва тўла баён қилиш;

в) тажриба режасидан фақат ўрганилаётган жабҳадаги билимлар юқори бўлиб, асосли гипотезаларни олға суришга имконият мавжуд

шароитларда фойдаланилади. Режанинг мақсади – визуаль ва сабаб-оқибат алоқадорлигини тадқиқ этиш.

7. Бирламчи маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш бўйича иш тартибини танлаш.

Маълумотлар таҳлили схемалари, оммавий сўровлар анкеталари, интервью режалари, идентификацион ҳисоб варақалари, иш вақтини ҳисобга олиш варақаси, контекстуаль таҳлилга мансуб ҳужжатлар ва матнларни ўрганиш бўйича йўриқномалар, кузатиш схемалари – буларнинг барчаси маълумот тўплаш воситасидир.

Муаммоларни аниқлаб, бошланғич тушунчаларни киритиш ва тадқиқот фаразлари ишлаб чиқилганидан сўнг танлов тури ва ҳажми аниқланади.

Танловли тадқиқотнинг асосий афзаллиги шундаки, бунда объектни кенг ва мураккаб дастур бўйича чуқур ўрганиш ва тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга имкон туғилади.

Танловли тадқиқот ноялпи кузатув тури бўлиб, умумий мажмуага кирувчи алоҳида бирликни махсус кузатишдан иборат.

Умумий мажмуа умумий хусусиятларга эга бўлган кузатув бирликларининг йиғиндисидан, масалан, ишчилар мажмуасидан тузилади.

Танлов мажмуаси деганда умумий мажмуанинг олдиндан тайёрланган дастур ёки услубиятга кўра, бевосита тадқиқ этиш учун танлаб олинган қисми тушунилади.

Кузатув бирлиги - социологик тадқиқотларда бевосита маълумот манбаси, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларига қараб инсон, шахслар гуруҳи, корхона ёки ташкилот кузатув бирлиги бўлиши мумкин.

Танловли усулни қўллашнинг бош масаласи умумий ва танлов мажмуасининг нисбати, яъни танлов мажмуасини таҳлил этиш орқали олинган хулосаларни умумий мажмуага нисбатан қўллашнинг қонунийлигини аниқлашдан иборат. Танлов қоидаларига қатъий амал қилинганда танловли тадқиқот репрезентатив бўлиб, танлов мажмуаси умумийсига мос келади.

2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари

Мутлақ тасодифий танлов. Танловнинг ушбу тури умумий мажмуанинг исталган элементига танланиш учун тенг имкониятлар яратилишини кўзда тутади. Бунинг учун умумий рўйхат (фамилия, алфавит, рақам бўйича) тузилади. Сўнг муайян ижтимоий ёки ижтимоий-демографик белги бўйича рўйхатга кирувчи элементларни гуруҳлаб, умумий мажмуанинг турли структураларига эга бўламиз, масалан жинс, ёш, маълумот бўйича.

Мутлақ тасодифий танловни ташкил этишнинг икки асосий усули мавжуд: тадқиқот бирлигини танлашнинг тасодифий қайтарилувчи ва

қайтарилмайдиган усули. Улар қуръа қутиси (лотарея) моделига асосланган бўлиб, қуйидагича амалга оширилади: ягона рўйхатда умумий мажмуанинг ҳар бир элементига ҳосилавий рақам тамойили бўйича тартиб рақами берилади ва ҳар бир рақам “чипта”га ёзилади, улар қутида обдан аралаштирилгач, танлов мажмуасига қанча миқдорда кузатув бирлиги лозим бўлса, шунча дона чипта ажратиб олинади. Бунда танлаб олинган чипталардаги рақамлар сўров ўтказилиши лозим бўлган респондентни кўрсатади.

Мутлақ тасодифий танлов социологик тадқиқотларда жуда кам қўлланилади, чунки умумий мажмуанинг ҳажми жуда катта.

Механик танлов. қўллаш осонлиги туфайли танловнинг бу усулидан кенг фойдаланилади. Механик танловнинг моҳияти қуйидагича: танлов мажмуаси қанча элементдан ташкил топиши керак бўлса, умумий мажмуа шунча гуруҳга бўлинади ва ҳар бир гуруҳдан биттадан кузатув бирлиги танлаб олинади. Умумий мажмуадан респондентни ажратиб олишда кузатув бирлигининг умумий рўйхатидан фойдаланилади. Бундай рўйхатлар сифатида алфавитли рўйхат, сайловчилар рўйхати, тасодифий рақамлар жадвали ёрдамида рақамланган рўйхатларни келтириш мумкин.

Сўнг танлов процедураси амалга оширилади. Бунинг учун кузатув бирлиги орасидаги масофани ифодаловчи ҳисоб қадами қуйидаги тенглик орқали аниқланади:

$$R - \frac{N}{n},$$

Бунда: *N* - умумий мажмуа ҳажми; *n* - танлов мажмуаси ҳажми.

Типик танлов. Типик танлов тамойили қуйидагича: умумий мажмуа айрим белгилар бўйича типик гуруҳларга бўлинади ва тадқиқот кузатув бирлиги ҳар бир гуруҳдан алоҳида танлаб олинади.

Типик танловда асосий вазифа умумий мажмуани типик гуруҳларга, масалан, маълумот, ёш, меҳнат стажи ва ҳоказо ажратиладиган ижтимоий-демографик тавсифларни тўғри танлаб олишдан иборат. Тоифалаш асоси сифатида умумий мажмуани кўпроқ вариациялайдиган белгини танлаш мақсадга мувофиқ. Бу ҳолда тоифалаш орқали нисбатан турдош гуруҳлар олинади ва шу тариқа танловнинг аниқлиги ошади.

Серияли танлов. Баъзи ҳолларда социологик тадқиқотларнинг асосий вазифасини бажариш учун кузатув бирлиги сифатида алоҳида респондентни танлаб олиш етарли бўлмайди (масалан, бригадалар, гуруҳларнинг меҳнат самарадорлигини ўрганишда), балки бирлик сифатида бутун жамоани танлаш мақсадга мувофиқ ва жамоанинг ҳар бир аъзоси билан алоҳида сўров ўтказилади. Серияли танловда кузатув бирлиги сифатида гуруҳлар танланади ва уларда тўлиқ сўров ўтказилади.

Тадқиқот учун серияларни танлаб олиш мутлақ тасодифий ёки механик танлов орқали амалга оширилиши мумкин.

Кўп босқичли танлов. Агар ижтимоий тадқиқот объекти йирик

корхона бўлса, бевосита кузатув бирлигини танлаб олишга киришишдан аввал, оралиқ босқичларда танлов амалга оширилади ва ҳар бир босқичда бир хил танлов усули қўлланилади.

Кузатув бирлигини танлашда умумий мажмуа турли саноқдаги гуруҳлар, қуйи гуруҳлар ва ш.к.дан ташкил топади. Биринчи босқичда танлов йирик гуруҳларда, сўнг қуйи гуруҳларда ўтказилади. Энг охирги босқичда кузатув бирлигининг ўзи танлаб олинади.

Квотали танлов. Ушбу усулни қўллаш учун умумий мажмуада ижтимоий-демографик тавсифларнинг тақсимланиши тўғрисида маълумот зарур. Шундагина структураси танланган тавсифлари бўйича умумий мажмуа структурасига монанд танлов мажмуаси тузилиши мумкин.

Квота – олдиндан белгиланган квота параметрларига эга танлов мажмуасига нечта кузатув бирлиги киришини кўрсатадиган қатъий белгиланган катталикдир.

Танлов мажмуаси ва панель мажмуаси тўла мос келадиган тавсифларини квота параметрлари дейилади.

Агар танлов ва умумий мажмуанинг структуралари жинс ва маълумот бўйича мос келса, у ҳолда шу икки тавсиф бўйича квота параметрлари тузилади.

Квотали танлов усули социологик тадқиқотлар амалиётидан кенг фойдаланилади ва тадқиқотларни бошқа танлов усуллари қўлланиладиган ҳолларга қараганда тез ва камроқ харажат қилиб ўтказиш имконини беради.

3. Социологик тадқиқотларда ахборотлар тўплашнинг асосий усуллари

Социологик тадқиқотларда ижтимоий маълумотлар тўплашнинг **қуйидаги усуллари** кўпроқ қўлланилади:

- анкета сўрови;
- интервью;
- кузатиш;
- ҳужжатларни таҳлил этиш;
- социометрик сўров;
- тест ўтказиш;
- тажриба ва бошқалар.

Ижтимоий жараёнлар тўғрисида маълумот олиш учун, шунингдек, амалий ва ташкилий ўйинлардан ҳам фойдаланилади. Улар касб фаолиятининг ўхшаш моделини тузиш, муайян ишлаб чиқариш вазиятлари учун характерли бўлган меҳнат муносабатларини моделлаштиришга имкон беради.

Исталган усулни қўллаш учун, аввало, инстументарий ишлаб чиқиш лозим. Социологияда инстументарий деганда, махсус тайёрланган

ҳужжатлар: анкета, интервью варақаси, социохарита, кузатув варақаси ва бошқалар тушунилади.

Тайёрланган инстументарийнинг сифатини текшириш учун пилотаж тадқиқоти ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Фақат инстументарийнинг яроқлилигини текширгандан сўнггина майдон тадқиқотига киришиш мумкин.

Ижтимоий тадқиқотда бирданига бир неча маълумот тўплаш усулларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Социология амалиётида анкеталар ёрдамида респондентдан маълумот олишдан иборат бўлган анкетали сўров усули кенг тарқалган. Сўров инсонларнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлар ориентациялари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, фаолият мотивлари тўғрисида тасаввур олишга имкон яратади.

Анкетали сўровда саволларнинг туркумланиши. Структураси бўйича саволлар очиқ, ярим ёпиқ ва ёпиқ саволларга ажратилади. Очиқ саволларга респондент ёзма жавоб тузиши керак. Масалан, “У ёки бу воқеа тўғрисида қандай фикрдасиз?”. Очиқ саволларнинг камчилиги шундаки, жавоблар турлича бўлади ва қайта ишлаш қийинлашади, бундан ташқари субъектив талқин эҳтимоллиги ошади ва натижаларга салбий таъсир кўрсатади. Ёпиқ саволларда берилиши мумкин бўлган жавоблар рўйхати келтирилади. Бу турдаги саволларнинг камчилиги шундаки, социолог барча жавоб вариантларини олдиндан кўра билмайди ва одатда (ижтимоий сўровлар ўтказиш амалиётини кўрсатишича), респондентнинг ғашини келтиради. Шу нуқтаи назардан, ярим ёпиқ саволлар энг идеал вариант ҳисобланади, уларда берилган муқобил жавоблар рўйхатидан сўнг респондентга ўзининг алоҳида фикрини билдириш имконияти яратилади.

Шаклан саволлар тўғри ва прожектив ёки билвосита бўлиши мумкин. Тўғри саволлар бевосита мавжуд вазиятга тааллуқли бўлади. Масалан “Сизни ишингиз, бошлиғингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказолар қониқтирадими?”. Бевосита саволларнинг камчилиги шундаки, респондентлар уларга объектив жавоб беришни истамайди. Прожектив ёки билвосита саволлар жамоа, кичик гуруҳлардаги шахслар ўртасидаги муносабатларни ойдинлаштириш учун қулайроқ ҳисобланиб, анкетали сўровлардан ташқари социометрик тадқиқотларда ҳам қўлланилади. Саволнинг бу тури, одатда, қуйидагича тузилади: “Фараз қилинг (ёки агарда) сиз бошқа ишга ўтдингиз, олдинги бошлиғингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказолар билан ишлашни истармидингиз?”

Вазифасига қараб саволлар асосий, фильтрловчи, назорат ва контакт саволларга бўлинади.

Асосий саволлар ҳодисалар ва ижтимоий фактлар ҳақида маълумот олишга мўлжалланган. Фильтрловчи саволлардан керакли респондентни аниқлаш ёки унинг ахборотга эгалик даражасини текшириш учун фойдаланилади.

Назорат саволлари асосий саволларга берилган жавобларнинг тўғрилигини, олинган маълумотнинг ишончлилиги ва сифатини аниқлаш учун қўйилади.

Контакт саволлар респондентни анкетага ўргатиш ва у билан алоқага кириш учун қўлланилади. Анкета контакт саволдан бошланади, шунинг учун у респондент тушунадиган ва кейинги саволларга жавоб беришга қизиқиш уйғотадиган даражада содда ва қизиқарли бўлиши керак.

Анкета тузилиши. Кириш қисми сўров ўтказаётган ташкилотнинг номи, сўровнинг мақсади ва ижтимоий тадқиқот натижаларидан қай тахлит фойдаланиш кўрсатиладиган респондентга мурожаатдан иборат бўлиб, унда респондентнинг шахсий иштироки аҳамияти ва муҳимлиги таъкидланади, жавобларнинг сир сақланиши кафолатланади, анкетани тўлдириш қоидалари тушунтирилади.

Асосий қисм, одатда, бир неча саволлар блокларини ўз ичига олади. Биринчи блок ҳақиқий маълумот олишга қаратилади ва унча қийин бўлмаган саволлардан ташкил топади. Иккинчи блокда саволлар мураккаблашиб боради, масалан, респондентнинг қадриятлар ориентациялари, ижтимоий мақсадлари, фикрлари ва муносабатлари аниқланади. Учинчи блок энг нозик ва назорат саволларидан иборат бўлиб, маълумотни чуқурлаштириш ва текширишга қаратилади.

Анкетанинг **демографик қисми** респондентнинг ижтимоий мақоми ва ижтимоий-демографик тавсифлари, масалан лавозими, касби, оилавий аҳволи, жинси, ёши, меҳнат стажи, оиланинг жон бошига тўғри келадиган даромади ва ҳоказолар тааллуқли саволлардан тузилади.

Сўров сифатини таъминлайдиган асосий қоидалар. Биринчидан, фақат маълумот тўплашнинг бошқа йўллари билан, масалан, расмий ҳужжатлар орқали жавоб олиш мумкин бўлмаган, асосий саволларгина киритилиши лозим.

Иккинчидан, саволлар респондентга тушунарли қилиб тузилиши, турлича маънолар касб этмаслиги, респондентнинг маълумоти ва билимлар даражасига монанд булиши керак. Бунинг учун ҳар бир савол синовдан (муҳокамадан) ўтказилади.

Учинчидан, саволлар, умуман олганда, респондент жавоб бера оладиган қилиб тузилиши зарур. Бунда хотира омили ва воқеанинг қачон юз бергани инобатга олинади.

Тўртинчидан, саволлар респондентда ижобий реакция уйғотиб, уни аниқ жавоб беришга ундаши лозим. Бунинг учун улар етарли даражада мантиқли ва мулойим қилиб тузилиши керак.

Интервью усули

Интервью – бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади. Социологик тадқиқотларда интервью усулини

қўллашнинг асосий соҳалари қуйидагилар:

- гипотезалар тузиш ва муаммони аниқлаш;
- йирик миқёсдаги ижтимоий сўровлар ўтказиш услубиётини ишлаб чиқиш;
- кичик танловли ижтимоий-психологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қўшимча усули сифатида;
- маълумот базасини аниқлаш ва текшириш учун назорат тадқиқотларида.

Анкетали усул билан таққослаганда интервью усули бир қатор камчиликлар ва афзалликларга эга. Шу боис режалашда улардан қайси бири афзалроқ, яъни кам вақт ва маблағ сарфлаб, муҳимроқ ва ишончли маълумот олиш мумкинлигини аниқлашга тўғри келади. Бу танлов тадқиқотнинг аниқ мақсад ва вазифалари, шунингдек, ташкилий имкониятлари ва шароитларига боғлиқ.

Анкетали ва интервью усуллари социолог ва респондентнинг савол-жавобга киришиш шакли билан фарқланади.

Интервью усулида тадқиқотчи ва респондент ўртасидаги контакт тадқиқотчи кўзда тутган саволларни бериш, ҳар бир киши билан суҳбат ташкил этиш ва ўтказиш, олинган жавобларни йўриқномага мувофиқ белгилаш билан шуғулланадиган интервьюер орқали амалга оширилади.

Муайян ҳажмдаги маълумотни олиш учун тадқиқотчи интервью усулида анкетали усулга қараганда кўпроқ вақт ва маблағ сарфлайди.

Интервьюларни туркумлаш. Техникаси ва шакли бўйича интервьюлар шаклга эга (стандартга келтирилган) ва шаклга эга бўлмаган (ностандарт) интервьюларга ажратилади. Шаклга эга интервьюларда саволларнинг тузилиши, тартиби, мумкин бўлган жавобларнинг рўйхати, сони ёзув шакли олдиндан белгилаб қўйилади.

Ностандарт интервьюда эса, суҳбат умумий мавзуда юритилади, саволлар ва жавоблар олдиндан аниқлаб қўйилмайди ва ёзув стандартлаштирилмайди. Бу интервьюнинг табиий вазиятдаги энг қулай ва самарали тури ҳисобланиб, гипотезалар ишлаб чиқиш ва анкета тузиш учун объект хусусида билимларни кенгайтириш зарур бўлган, яъни социологик тадқиқотларнинг ўрганиш (разведка) босқичида жуда муҳим.

Материалларни қайта ишлаш ва таҳлилнинг қийинлиги, интервьюернинг касб маҳорати ва унинг субъектив тасаввурига боғлиқлиги, яъни муаммонинг моҳиятини ихтиёрий равишда талқин қилиш мумкинлиги ностандарт интервьюнинг камчиликларидан саналади.

Интервьюларни ўтказилиш тартиби бўйича туркумлаш. Шахсий интервью – бирон-бир муаммони ўрганишнинг энг кенг тарқалган усули. У интервьюни махсус ўргатилган интервьюерлар томонидан кўчада, ишхонада, уйларда ёки одам гавжум жойларда ўтказилишини кўзда тутади. Ушбу усул "юзма-юз" деб аталади ва интервьюер билан респондентнинг бевосита алоқасига асосланади**.**

Гуруҳли интервью бирваракайига унча кўп бўлмаган кишилар – гуруҳ, оила, бригада билан сўров ўтказишни кўзда тутади. Одатда, бунда умумий мавзуларда мунозара юритилади. Гуруҳли интервью учун гуруҳ танланади (10 кишигача), улар билан маълум бир мавзуда муҳокама ўтказилади, суҳбатнинг боришини махсус тайёрланган интервьюер - модатор белгилайди.

Теран (клиник) интервью респондентнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлари ориентацияси, манфаатлари, мотивлари тўғрисида батафсил маълумот олишга қаратилган. Якка тартибдаги теран интервью гуруҳларда муҳокама қилинмайдиган ўта шахсий, нозик масалаларни ўрганишда, айниқса, қўл келади.

Телефон орқали интервью ҳозирги вақтда турли харажатларсиз ва ижтимоий тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга изн берувчи усул сифатида кенг тарқалмоқда. У мамлакатнинг турли жойларида яшовчи респондентлар билан қийинчиликсиз алоқага киришиш имконини беради. Телефон орқали интервьюни ташкил этиш қийинчилик туғдирмайди, чунки репрезентатив танловни телефон маълумотномалари орқали амалга ошириш мумкин. Аммо телефон орқали интервью бир қатор чеклашлар туғдиради. Масалан, бунда кўргазмали материаллар киритилмайдиган, тушунишга осон саволлардан тузилган энг қисқа анкеталар қўлланилади; агар сўров мавзуси абонентларни қизиқтирмаса ёки улар учун долзарб бўлмаса, абонентлар анкета саволларларига жавоб қайтаришдан бош тортишлари мумкин.

Почта орқали сўровларнинг моҳияти қуйидагича: социолог анкетани почта орқали махсус хат ва ўзининг манзили ёзилган хатжилд билан биргаликда жўнатади. Ушбу усулнинг афзаллиги тажамлилигида, географик жиҳатдан тарқоқ респондентлар, масалан фермерлар, бирон кам миллат вакиллари, алоҳида аҳоли пунктларида истиқомат қилувчилар ўртасида тадқиқот ўтказишга қулайлигида. Интервьюер билан респондент ўртасида ўзаро алоқанинг йўқлиги (саволни тушунтириб беришнинг имкони йўқ) ва жўнатилаётган жавобларнинг камлиги (30 фоиз атрофида) ушбу усулнинг камчиликлари ҳисобланади.

Социологияда маълумот тўплашнинг муҳим усулларидан яна бири тадқиқот вазифаларига мос тарзда ижтимоий жараёнларни мақсадга мувофиқ ва системали равишда қайд этиб боришдан иборат бўлган кузатиш усулидир.

Кузатиш усулининг хусусияти шундаки, бунда ўрганилаётган

объект ҳақида нообъектив, бузилган маълумот олиш эҳтимоллиги катта, чунки кузатиш фактининг ўзи кузатилаётганлар хулқини ўзгартиради.

Кузатиш усулини объект ҳақида бошланғич маълумот олиш, муаммони ойдинлаштириш, фараз ишлаб чиқиш зарур бўлган дастур тузиш жараёнида, шунингдек, бошқа усуллар билан олинган маълумотларни текшириб кўриш учун қўллаш мумкин.

Ҳужжатларни таҳлил этиш усули социологияда кенг қўлланилади. Ҳужжатлар деганда маълумотни қайд этиш, узатиш ва сақлаш учун мўлжалланган ахборот ташувчилар тушунилади. Тадқиқот вазифасини ҳал этиш объект ҳақидаги маълумотлар ишончли бўлиши учун қандай ҳужжатларни ўрганиш кераклигини аниқлаб олишни талаб этади.

Маълумот қайд этилган шаклига қараб ҳужжатлар қуйидагича бўлиши мумкин:

- ёзма матнлар (босма, машинада ёзилган, қўлёзма);
- иконограф (кино, видео, фотоҳужжатлар);
- фонетик (магнитафон ёзувлари).

Мақомига қараб ҳужжатлар расмий, яъни у ёки бу ҳукумат идоралари чиқарган ҳужжатлар (ҳукумат материаллари, қарорлари, архивлар ва шу кабилар) ва норасмий ҳужжатларга (шахсий варақалар, анкеталар, аризалар ва бошқалар) туркумланади.

Маълумот манбасига қараб ҳужжатлар бевосита кузатув ёки сўров асосида тузилган бирламчи ва иккиламчи ҳужжатларга (бирламчи манбалар маълумот асосида умумлаштирган ва қайта ишлаб яратилган) бўлинади.

Сўровнинг ўзига хос тури **социометрик сўровдир**. “Социометрия” атамасининг луғавий маъноси дўстона муносабатлар даражасини аниқлашдир. Социометрик сўров ижтимоий-психологик усулларга киради. У бригадаларни ишлаши ва бирламчи меҳнат жамоаларидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганиш учун кенг қўлланилади. Шу боис уни ижтимоий тадқиқот усулларидан бири деб қараш мумкин. Бу усулдан турли шахслараро муносабатларни тадқиқ этишда фойдаланилади. Социометрик сўров ўтказишнинг асосий восита бирламчи жамоанинг ҳар бир аъзоси томонидан тўлдириладиган социометрик варақадир. Социометрик варақаларни таҳлил этиш орқали қуйидаги шахслараро муносабатларни аниқлаш мумкин: мойиллик, афзал кўриш (яъни, ижтимоий танлов) ва юз ўгириш, оғиш, яъни салбий танлов, шунингдек, рад этиш ва бефарқлик.

Социометрик варақа саволи **социометрик мезон** дейилади. Ҳар бир мезон бўйича социохариталарни тўлдириш асосида социометрик матрица тузилади. У “шахмат” жадвали шаклида бўлиб, қаторларида “ким танлаши”, устунларида эса “кимни танлаши” кўрсатилади. Бунда социоматрица қаторлари ва устунлари сони меҳнат жамоаси аъзолари сонига тенг, уларнинг фамилияси горизонтал ва вертикал бўйича

туташади.

Маълумот тўплаш усулларидан яна бири **тест ўтказишдир. Тест** – бу, қисқа стандартлаштирилган синов бўлиб, инсонда шахсий жиҳатлар, қобилят ва лаёқат, мотивлар ва руҳий ҳолатнинг мавжудлиги ва намоён бўлиш даражасини аниқлашга қаратилади. Ёшларнинг касб ориентациялари, шахснинг турли фаолият жабҳаларидаги қобилятлари ва етакчилик, ижтимоий мақсадлари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, типологиясини аниқлашда тестдан кенг фойдаланилади.

Таянч иборалар

Ижтимоий ходисалар; муаммоларни ўрганиш; ижтимоий тадқиқот; моҳияти; услубиёти; тадқиқот муаммоси; мақсади; вазифалари; аниқлаш; таҳлил этиш; иш фаразларини илгари суриш; изоҳли фаразлар; принципиал ва стратегик режа; маълумотларни тўплаш; иш тартибини танлаш; кузатув бирлиги; танлов усули; мажмуаси; танлов турлари: мутлоқ тасодифий; механик; типик; серияли; кўп босқичли; квотали; ахборотлар тўпламининг усуллари; анкета тузилиши; интервью; интервюларни ўтказиш тартиби; туркумлаш; гуруҳли интервю. телефон орқали интервью; почта орқали сўровлар; кузатиш усулининг хусусиятлари; социометрик сўров; тест ўтказиш; тажриба; ижтимоий жараёнлар; социометрик мезон.

Қисқача хулосалар

Социологик тадқиқотлар «Социология»нинг энг муҳим йўналишларидан биридир. «Меҳнат социологияси» меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ташкил этиш, ўтказиш усулларини ўрганиш ва амалиётга татбиқ этишни ўргатади. Мазкур тадқиқотларни тўғри амалга ошириш орқали меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат жараёнларини ва муаммоларни ўрганиш ва таҳлил этиш, олинган маълумотлар асосида хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш мумкин. Бу амалий жиҳатдан жуда муҳим. Шу боис социологик тадқиқотлар услубиёти ва усулларини тўла ўзлаштириш мақсадга мувофиқдир. Социологик тадқиқот усулларини самарали қўллаш ишончли ахборотлар тўплаш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Социологик тадқиқотларнинг мақсад ва вазифаларини айтиб беринг. Социологик тадқиқотларнинг қандай босқичларини биласиз?
2. Социологик тадқиқотларда қандай танлов усулларидан фойдаланилади?

3. Танлов мажмуаси нима? Танлов қадамини аниқлаш формуласини келтиринг.
4. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қандай усуллари мавжуд?
5. Анкета ва интервью усулларининг фарқини айтиб беринг.
6. Анкетали усулда саволлар қандай туркумланади?
7. Социологик ахборот тўплашнинг тест услуби моҳиятини очиб беринг.

Адабиётлар рўйхати

1. Абдураҳманов қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Абдураҳмонов қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (Дарслик) Т:. «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004.
3. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004.
4. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Тоҳирова Х.Т.,Зокирова Н.қ. “Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш”(ўқув.қўл) –Т.: 2004.
5. Генкин Б.М. “Экономика и социология труда”: Учебник для вузов Москва : Норма , 2003.
6. Адамчук В.В.Экономика и социология труда: Учебник для вузов Москва : Юнити , 2001.
7. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М:. 2005.
8. Варанский Г.Б. Экономика и социология труда Вўборг : ИНЖЭКОН Press , 2001.
9. Холмуродов С.Э., Шоюсупова Н.Т. “Иқтисодий социология”(ўқув.қўл) –Т.: 2004.
10. A.Kunze, C.Dustmann Male 2001. - Female Wage Growth, Occupational Segregation, and Technological Change / 15th Annual Conference of the European Society for Population Economics, Афинў, 2001.

Интернет сайтлари:

1. www.bolero.ru/ Экономика и социология труда
2. www.book.vsem.ruЭкономика и социология труда.
3. www.snicke.nm.ruЭкономика и социология труда.
4. www.pskov.engec.ru/экономика и социология труда

ГЛОССАРИЙ (ҚИСҚАЧА ИЗОҲЛИ ЛУ/АТ)

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш – бу, биз аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли йуналтирилган кафолатлар тизимидир.

Аҳоли даромадлари – бу, аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир.

Давлат ижтимоий таъминоти – бу, Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.

Иш – бу табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.

Иш ўрни – бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади.

Ишсизлар – бу халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролардир.

Истеъмол бюджети – бу, моддий ва маънавий неъматлар ва хизматлар истеъмоли салмоғи ва таркибининг қиймати баҳоси ҳамда солиқлардир.

Истеъмол савати – бу, инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир.

Иш ҳақи – бу, ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари – бу, меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Ижтимоий муҳофаза тизими – бу, аҳолининг ҳаётий муҳим манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак беради.

Ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқи – бу, одамнинг муносиб турмуш кечириши учун зарур бўлган ҳажмдаги физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имкониятидир.

Ижтимоий институт – бу, одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.

Интервью – бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» - бу, иш берувчи ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.

Меҳнат – бу инсоннинг бирон-бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолиятидир.

Меҳнат мазмуни – бу ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари бўлиб, ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.

Меҳнат редукцияси – бу мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантириш демакдир.

Меҳнат фаолияти - бу инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади.

Меҳнат тақсимоти – бу ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишидир.

Меҳнат кооперацияси – бу меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан биридир.

Меҳнат ресурслари – бу ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламидир.

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 бирлигининг бозор баҳоси – бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради.

Меҳнатни нормалаш – бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг

бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг нормаланган топшириқлари нормаларини аниқлашдир.

Меҳнат унумдорлиги – бу, ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари) – бу, техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир.

Мотив (сабаб – французча motif - ундаш маъносини билдиради) – бу, шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир.

Мотивация (сабабни асослаш) – бу, реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш, асослаб бериш учун сабаблар (мулоҳазалар) танлашга қаратилган оғзаки хатти-ҳаракатдир.

Меҳнатга муносабат – бу, мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш – бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир.

Меҳнатга мослашиш (кўникиш) – бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.

Мартаба – бу, инсоннинг иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти тааллуқли, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва хулқ-атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи).

Омиллари – бу, меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларидир.

Турмуш даражаси – бу, аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражасидир.

Турмуш даражаси – бу, жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни

қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Тариф сеткаси – бу, разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради.

Тадқиқот муаммоси – бу, ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

Ёлланма ходимлар – булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисидаги тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш хақини оладилар.

Эҳтиёжлар – бу, шахснинг яшаши ва ўзини-ўзи сақлашига доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисидаги ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир.

Қадриятлар – бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.

ЎҚУВ ЖАРАЁНИНИНГ MA’RUZA VA AMALIY MASHG’ULOTLARDA янги педагогик технологияларни қўллаш

1- mavzu. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi fanining predmeti va mazmuni

1.1.Ma’ruzada o’qitish texnologiyasi

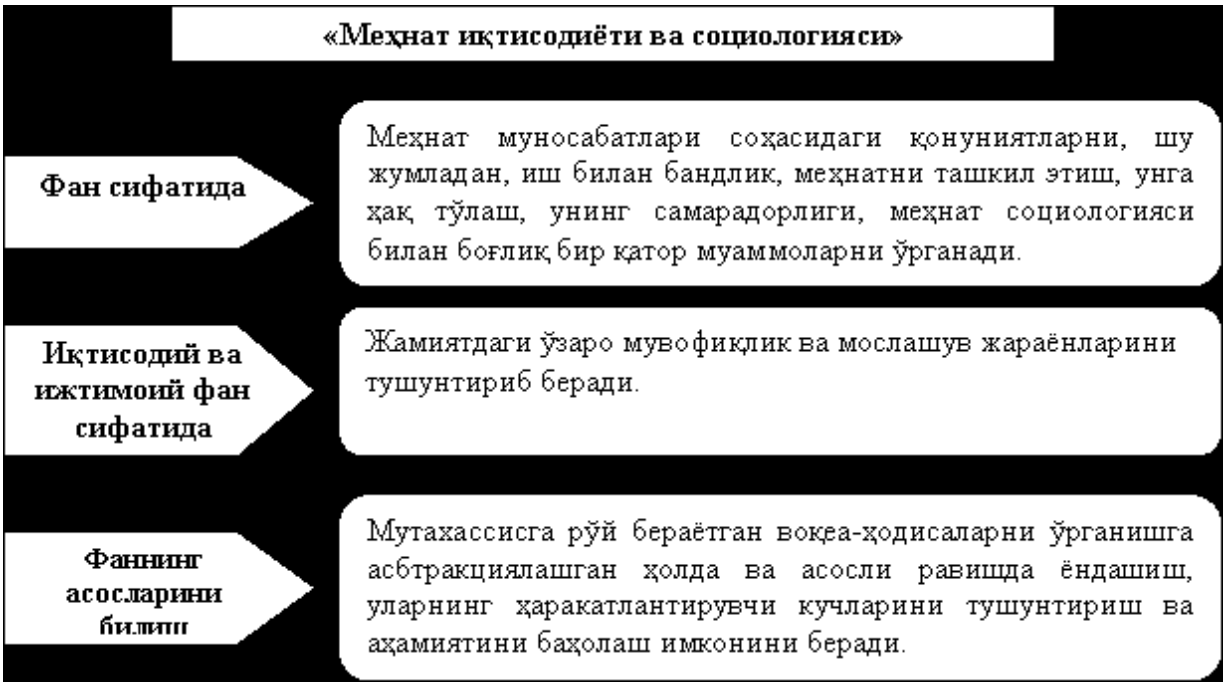
***Dars vaqti*- 2soat**	*Talabalar soni* - 20-50
O’qitish shakli	Kirish – tematik ma’ruza
Ma’ruza rejasi	1. «Mehnat» xaqida tushuncha va uning jamiyat rivojlanishdagi o’rni 2. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari. 3. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari 4. O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimovning “Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir” nomli asarining fanni o’qitishdagi roli va ahamiyati.

O’qitish maqsadi: Mehnat iqtisodiyotining predmeti, darajaviy bo’limlari va muammolari, mehnat turlari va elementlari xaqida umumiy tushunchani shakllantirish	
Pedagogik vazifalar: Mehnatning jamiyat rivojlanishdagi o’rnini ochib berish. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalarini yoritish. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalarini tavsiflash. Prezident asarlaridagi g’oyalarning fanni o’qitishdagi roli va ahamiyatini tushuntirish.	*O’quv faoliyati natijalari*: Mehnatning jamiyat rivojla-nishdagi o’rnini tushuntirib beradi. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti, maqsad, vazifalarini aytib beradi. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalarini ajratadi. Prezident asarlaridagi g’oyalarning fanni o’rganishdagi roli va ahamiyatini yoritadi.
O’qitish uslubi va texnikasi	Vizual ma’ruza, Venna diagrammasi, blis-so’rov, Pinbord texnikasi, kategorial jadval
O’qitish shakli	Jamoaviy, frontal, juftliklarda ishlash
O’qitish vositalari	Proyektor, vizual materiallar, ma’ruzalar matni
O’qitish sharoiti	O’TV bilan ishlashga moslashgan auditoriya
Monitiring va baholash	Yozma nazorat

Kirish –tematik ma’ruzaning texnologik kartasi

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O’qituvchi	Talaba
1-bosqich. Fanga va mavzuga kirish (15	1.1.O’quv fani nomini aytadi, fan bo’yicha dastlabki umumiy tasavvurni beradi, hamda uslubiy va tashkiliy tomonlari bilan tanishtiradi (1- ilova)	Tinglaydilar
	1.2. Kurs bo’yicha o’tiladigan barcha mavzular bilan tanishtiradi, ularning uzviyligi haqida qisqacha ma’lumot beradi (2-ilova)	Tinglaydilar

minut)	1.3. Kurs yakunida qo’yiladigan reyting baholash me’zonlari bilan tanishtiradi (3-ilova)	Tinglaydilar
	1.4. Kursni o’zlashtirishda foydalanish uchun zarur bo’lgan adabiyotlar ro’yxati bilan tanishtiradi.	Yozib oladilar
	1.5. Birinchi o’quv mashg’uloti mavzusi, ma’ruza rejasi bilan tanishtiradi va uning maqsadi, o’quv faoliyati natijalarini bayon qiladi	**Yozib oladilar**
2-bosqich. Asosiy bo’lim (55 minut)	2.1. Rejaning birinchi savoli yuzasidan talabalarni Venna diagrammasi qoidasi bilan tanishtirib (4-ilova) yakka tartibda «faoliyat», «mehnat» tushunchalari jihatini ochib beruvchi so’zlarni alohida doiralar ichiga yozishni aytadi	Yozadilar
	2.2. Vazifa kollektiv ravishda muhokama qilinib, natijalar doskada yoziladi. Doiralarning kesishgan joyiga ularning umumiy tomonlari yoziladi .	Muhokama qiladilar, yozadilar
	2.3. Savol yakunida «Mehnatning ijtimoiy-iqtisodiy roli qanday?» deb savol beradi. Bir nechta javoblarni eshitib mehnat va faoliyatning o’zaro nisbatini ifodalovchi tuzilmaviy mantiqiy chizmani (5-ilova) tushuntirib 1- savolga yakun yasaydi	Javob beradilar, eshitadilar Kerakli ma’lumotlarni yozib oladilar
	2.4. 2- reja savolini vizual materiallar (6-ilova) asosida bayon qiladi. Savol nihoyasida bilimni mustahkamlovchi «Mehnat jarayonining 3 ta asosiy jihati qaysilar?» deb savol beradi va olingan javoblar bilan 2- savolni umumlashtiradi.	Eshitadilar, javob beradilar Kerakli ma’lumotlarni yozib oladilar
	3- reja savolini (Pinbort usulida) yoritish uchun «Mehnatning qanday turlari mavjud?» degan savolni o’rtaga tashlaydi. Talabalarning javoblari kategorial jadvalda klassifikasiyalanadi. (7-ilova)	Eshitadilar, javob beradilar
	4- savolni yoritishda O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov asaridagi mehnatga oid masalalar bo’yicha qisqacha ma’lumot beradi.(8-ilova)	Kerakli ma’lumotlarni yozib oladilar
	Mashg’ulot yakunida mavzuga umumiy xulosa qilinadi.	Eshitadilar
3-bosqich. Yakunlovchi (10 minut)	3.1. Rejalashtirilgan maqsadga muvofiq “Ha-yo’q” texnikasini qo’llab savollar beradi (9-ilova)	Javob beradilar
	3.2. Umumlashtiruvchi xulosalar qilib ma’ruzaga yakun yasaydi	Eshitadilar
	3.3. Mustaqil tayyorlanish uchun nazorat savollarini beradi (10-ilova)Ushbu mavzu bo’yicha seminar diskussiyaga tayyorlanib kelishni aytadi.	Yozib oladilar



2-ilova

«Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanini o’rganishning tuzilmaviy mantiqiy chizmasi

1-мавзу. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг предмети ва мазмуни	1-мавзу. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг предмети ва мазмуни
2-мавзу. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва нормалаш	2--мавзу. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва нормалаш
3-мавзу. Меҳнат ресурсларини шаклланиши	3-мавзу. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши
4-мавзу. Меҳнат потенциали ва инсон капитали	4-мавзу. Меҳнат потенциали ва инсон капитали
5-мавзу. Меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши	5-мавзу. Меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши
6-мавзу. Аҳолининг иш билан бандлигининг шаклланиши ва моҳияти	6-мавзу. Аҳолининг иш билан бандлигининг шаклланиши ва моҳияти
7-мавзу. Ишсизликнинг вужудга келиши ва уни бартараф этиш йўллари	7-мавзу. Ишсизликнинг вужудга келиши ва уни бартараф этиш
8-мавзу. Аҳоли турмуш даражаси ва даромадлари	8-мавзу. Аҳоли турмуш даражаси ва даромадлари
9-мавзу. Бозор хўжалигида иш ҳақи тизими	9-мавзу. Бозор хўжалигида иш ҳақи тизими
10-мавзу. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва имкониятлари	10-мавзу. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва имкониятлари
11-мавзу. Меҳнат мотивацияси ва меҳнатга муносабат	11-мавзу. Меҳнат мотивацияси ва меҳнатга муносабат
12-мавзу. Меҳнатга мослашиш ва ундан қониқиш жараёни	12-мавзу. Меҳнатга мослашиш ва ундан қониқиш жараёни
13-мавзу. Узбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими	13-мавзу. Узбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими
14-мавзу. Меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ўтказиш	14-мавзу. Меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ўтказиш

Якуний назорат

3-ilova

Talabalar faoliyatini baholash turlari va mezonlari

Fan bo'yicha talabalarning o'zlashtirishlarni

baxolash mezonlari

Fan bo'yicha talabalar bilimini baxolashning reyting mezonlari

JN(Joriy nazorat):50ball(%); ON(Oralik nazorat):20ball (%)
YaN(Yakuniy nazorat):30ball(%); M.B:100 ball(%); S.B:55 ball (%)

FAN BO'YIChA UMUMIY BAXOLASh:

86 –100 ball – 5 (a'lo) 71 – 85 ball – 4 (yaxshi)
56 –70 ball - 3 (urta) 55 balgacha: - 2 (konikarsiz)

Har bir amaliy mashg'ulotda 0,5 dan 2,0 ballargacha olishlari mumkin.
2.0 ball – «a'lo». 1,5 ball – «yaxshi».
1,0 ball – «qoniqarli». 0,5 ball – «qoniqarsiz»

4-ilova

VENNA DIAGRAMMASINI TUZISh QOIDALARI

1.O'rganilayotgan xolatning 2-3 jihatlarini toping va ularga tavsif bering, ularga xos tomonlarini sanab o'ting.

2.Sanab o'tilgan ularga xos tomonlarni doira shaklidagi tegishli diagrammaga yozing.

1. Ularni solishtiring, umumiy va umumiy bo'lmagan tomonlarini solishtiring.
2. Doiralarni birlashtirib Diagrmma Venna tuzing. Doiralarning kesishgan joylariga urganilayotgan jihatlarning umumiy tomonlarini yozing.

Mustaqil tayyorlanish uchun savollar

1.Mehnat qanday shakllarda namoyon bo'ladi?

2.Nima uchun ish qobiliyati kun davomida o'zgarib boradi?

3.Nima uchun mehnat og'irligi jihatidan turli kategoriyalarga bo'linadi?

4.Mehnat mazmunining qanday belgilari bor va u qanday ijtimoy funksiyalarni bajaradi ?

5.Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat qaysi hususiyatlari bilan ajralib turadi?

1.2. Seminarda o’qitish texnologiyasi

***Dars vaqti*- 4soat**	*Talabalar soni*-25ta
O’qitish shakli	Bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish bo’yicha seminar mashg’uloti
Seminarda muhokama qilish uchun savollar	1.Mehnat kategoriyasi tushunchasi va uning mohiyati. 2.Mehnatning mazmuni va turlari. 3.Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi fanining maqsadi va asosiy vazifalari. 4.Mehnat funksiyalari, uning inson va jamiyat rivojlanishidagi roli.
Darsning maqsadi: Mavzu bo’yicha bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish .	
Pedagogik vazifalar: • Mavzuni ongli ravishda o’zlashtirishga qiziqish uyg’otish. • Mavzu bo’yicha bilimlarni mustahkamlash va chuqurlashtirish. • O’z nuqtai nazarlarini shakllantirish, bayon qilish jarayonlarini tashkil qilish. • Taqqoslash, umumlashtirish, tahlil qilish ko’nikmalarini hosil qilish. • Kommunikasiya va guruxlarda ishlash ko’nikmalarini rivojlantirish.	*O’quv faoliyati natijalari*: • Mehnat kategoriyasi mohiyatini ochib beradi • Mehnatning mazmuni va turlariga tavsif beradi. • Mehnat iqtisodiyoti fanining maqsadi, mazmuni va asosiy vazifalarini izzohlaydi. • Ishlab chiqarishning turli omillari va mehnatning xususiyatlarini izzohlaydi. • Mehnat funksiyalari, uning inson va jamiyat rivojlanishidagi rolini yoritib beradi.
O’qitish uslubi va texnikasi	Birgalikda o’qish, «koop-koop», prezentasiya
O’qitish shakli	Ommaviy, guruxlarda ishlash, yakka tartibda ishlash
O’qitish vositalari	O’quv qo’llanma, marker, skotch, A32 qog’oz varag’i
O’qitish sharoiti	Kichik guruxlarda ishlash uchun mo’ljallangan auditoriya
Monitiring va baholash	Ekspert baholash

Bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish bo’yicha seminarning texnologik kartasi

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O’qituvchi	Talaba
1-bosqich. Mavzuga kirish (10 minut)	1.1. Mashg’ulot mavzusi, maqsadi va o’quv faoliyati natijalari bilan tanishtiradi. Mashg’ulot guruhlarda birgalikda ishlash usulida borishini e’lon qiladi	Tinglaydilar

	1.2. O’tilgan mavzuni esga solish maqsadida «mehnat», «faoliyat», «ish» tushunchalariga ta’rif berishni so’raydi. Blis-so’rov o’tqazadi.	Ta’rif beradilar
	1.4. Kichik guruhlarda ishlash qoidasini eslatadi (1-ilova). Prezentasiya qoidalari bilan tanishtiradi (2-ilova). Vazifani bajarish ketma-ketligi va reglamentini belgilaydi (3-ilova).	Tanishadilar
2-bosqich. Asosiy bo’lim (65 min)	2.1. Kichik guruhlarga ihtiyoriy xolda bo’ladi. Vazifalarni tarqatadi (4-ilova). Klaster tuzish qoidalari bilan tanishtiradi. (5-ilova) Qanday natijalar olinishi kerakligiga aniqlik kiritadi. Baholash ko’rsatkichlari va me’zonlarini sharxlaydi (6-ilova).	Kichik guruhlarga bo’linadilar Tanishadilar
	2.2. Guruhlarda ish boshlanganligini e’lon qiladi.	Ishni boshlaydilar
	2.3. Prezentasiya o’tqazishni va guruhlar natijasini o’zaro baholashni tashkil qiladi.	Prezentasiya qiladilar, o’zaro baholaydilar
	2.4. Sharxlaydi, natijalarni umumlashtiradi, xulosalarga diqqatni jalb qiladi.	Eshitadilar
3-bosqich Yakunlovchi (5 minut)	3.1. Olib borilgan ishlarga yakun yasaydi.	Eshitadilar
	3.2.Mustaqil ishlash uchun vazifa beradi: 2-mavzuni Insert texnikasini qo’llash orqali o’qish (7-ilova).	Yozib oladilar

1-ilova

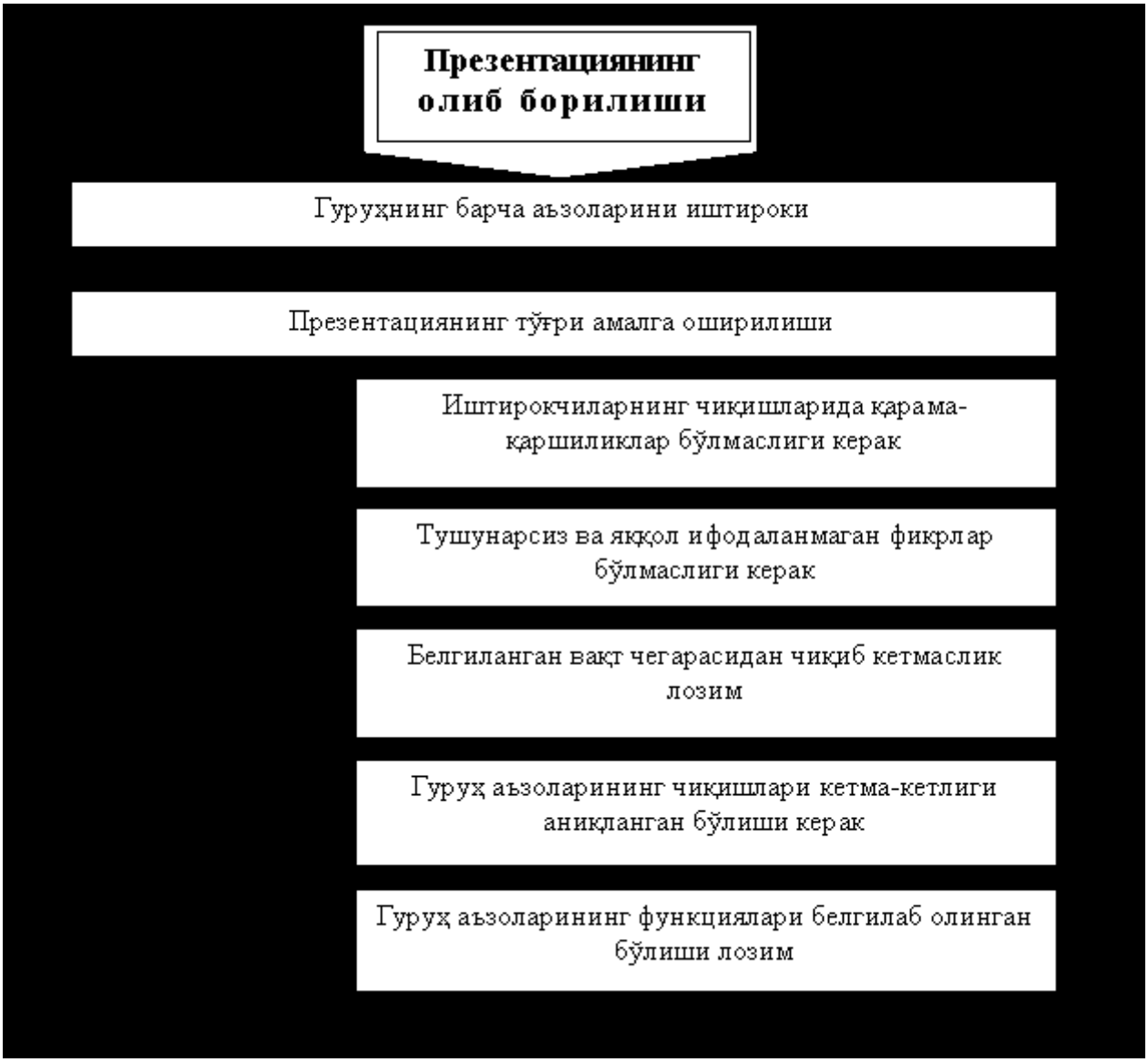
Guruhlarda ishlash qoidalari

- Har bir kishi do’stlarini hayrixoxlik bilan tinglashi kerak;
- Har bir kishi faol, birgalikda, berilgan vazifalarga javobgarlik hissi bilan ishlashi kerak;
- Har bir kishi yordam kerak bo’lsa do’stlaridan yordam so’rashi kerak va ularga;
- Har bir kishi yordam so’rashsa yordam berishi kerak;
- Har bir kishi natijalarni baholashda ishtirok etishi kerak;
- Har bir kishi aniq tushunishi kerak: Boshqalarga yordam berib o’zimiz ham o’rganamiz!

Biz bir qayiqdami, yoki hammamiz suzib chiqamiz, yoki hammamiz cho’kib ketamiz!

2- ilova

Prezentasiya qoidalari



Prezentasiyani o'tqazish bo'yicha ayrim amaliy maslahatlar

- Prezentasiya guruh liderining chiqishidan boshlanadi: *Men – F.I.Sh. ...*
- Barcha prezentasiya qiluvchilarning chiqishlari o'zlarini tanishtirishdan boshlaydilar: *Men – F.I.Sh. ...*
- Ma'lumotlar: - matematik modellar; yoki - grafik, diagramma, sxemalar ko'rinishida keltirilishi kerak.
- Statistik ma'lumotlarning manbalari aks ettirilishi kerak.
- Xulosalarning adekvatliligi ko'rsatilishi lozim.

3-ilova

VAZIFANI BAJARISh KETMA-KETLIGI VA REGLAMENTI

1. Individual o'qish-2 minut.
2. Muhokama qilish –3 minut.
3. Prezentasiya varag'ini tayyorlash- 5 minut.
4. Prezentasiya qilish –5 minut.
5. Guruxlar boshqa guruxlarni prezentasiyalari vaqtida ularni baholash.

6. Baholash natijalarini rahbarga aytish.

4-ilova

O’quv vazifa

1-EKSPERT VARAG’I

1.Savolga javobni bitta gap bilan ifodalang.

«Moddiy va ma’naviy ne’matlar», «faoliyat», «ishlab chiqarish», «milliy iqtisodiyot», «mintaqa», «firma» tushunchalari bir-biri bilan qanday bog’langan?

2. Axolini ish bilan bandligi fanining asosiy vazifalarini klaster shaklida taqdim qiling.

3.Savollarga javob bering:

a)Mehnat jarayonining tarkibiy qismlari nimadan iborat?
b)Faoliyat, funksiya bajarish, ish, mehnat tushunchalari o’zargo qanday bog’langan?
v)Mehnat iqtisodiyotining predmeti nimadan iborat?

2-EKSPERT VARAG’I

1.Savolga javobni bitta gap bilan ifodalang.

Maqsadga muvofiq faoliyat, mehnatga qaratilagn mehnat buyumi, mehnat vositalari nimaning asosiy jihatlarini aks ettiradi?

2. “Faoliyat” tushunchasini klaster shaklida taqdim qiling.

3.Savollarga javob bering:

a)Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida nimalarni o’rganadi?
b)Mehnat iqtisodiyoti nima uchun darajaviy bo’limlarga bo’linadi?
v)Mehnatni nomehnatdan ajratadigan qanday me’zonlar mavjud?

3- EKSPERT VARAG’I

1.Savolga javobni bitta gap bilan ifodalang.

Inson va jamiyat hayoti, obyektiv ehtiyoj, mehnat haqidagi bilimlar, mehnat iqtisodiyoti predmeti o’zaro qanday bog’langan

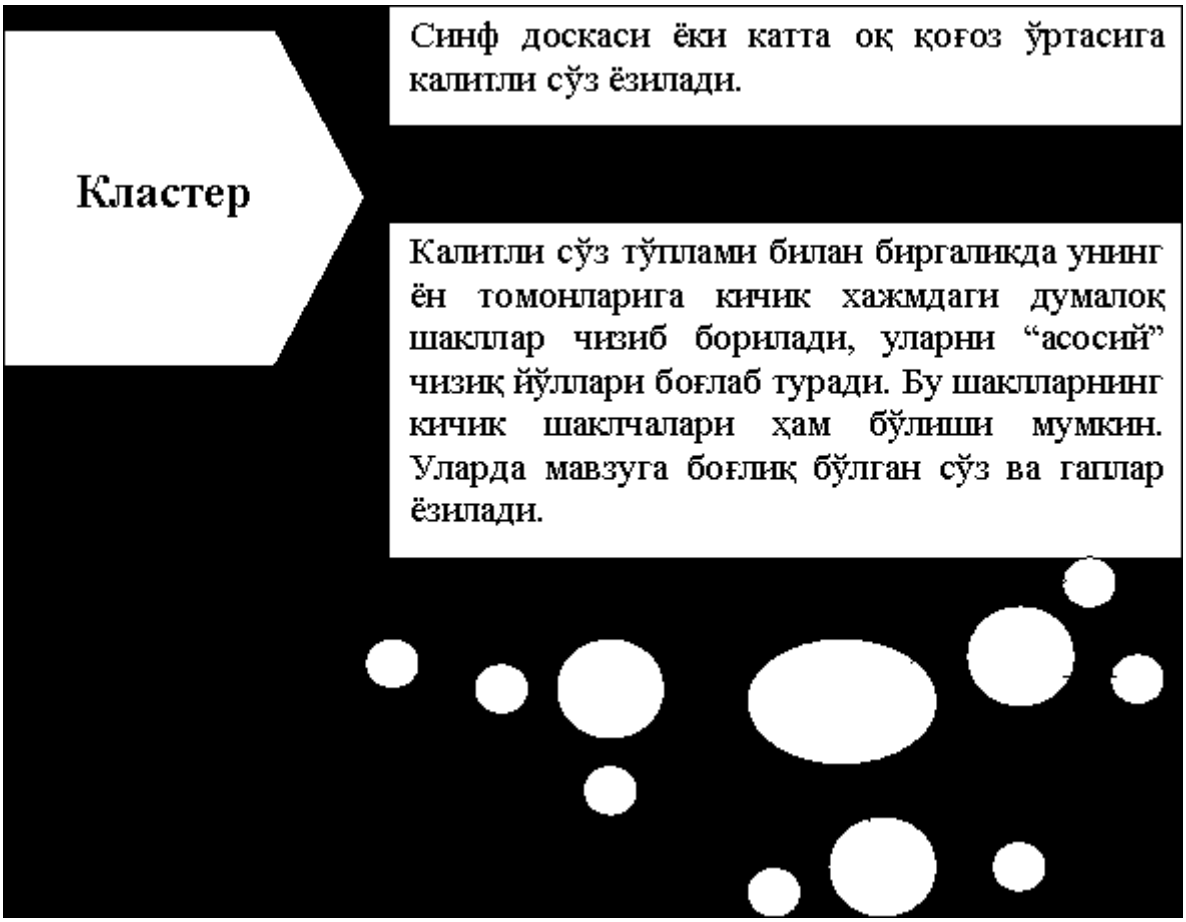
2. mehnatning turlarini klaster shaklida taqdim qiling.

3.Savollarga javob bering:

a)Jonli va o’tmishdagi mehnat tushunchalarini izzohlab bering?
b)Legitim faoliyat deganda nimani tushunasiz?
v)Mehnatning turlari qanday klassifikasiyalanadi?

5-ilova

Klaster tuzish qoidalari



6-ilova

Baholash ko’rsatkichlari va me’zonlari

Gurux№	**1- vazi-fa (0,5)**	**2-vazi-fa (0,9)**	**3-vazifa(0,2 xar bir savol)**			**Jami ballar**	**Baho 1,5-2a’lo 1-1,5-yaxshi 0,5-1-q-li**
			1-savol	**2-savol**	**3-savol**		
1							
2							
3							

7-ilova

Insert texnikasi bilan ishlash qoidalari

Matnni o’qing.

Matn chetida qalam bilan belgilar qo’yib olingan axborotnt tizimlashtirig:

V- … haqidagi bilimlarimga to’g’ri keladi

□ (minus) - … haqidagi bilimlarimga zid.

+ (plyus) - yangi informasiya

? –tushunarsiz, aniqlik, qo’shimcha kiritish lozim bo’lgan informasiya.

2- mavzu. Mehnat фаолиятини tashkil etish

2.1.Ma’ruzada o’qitish texnologiyasi

***Dars vaqti*- 2 soat**	*Talabalar soni*-50
O’qitish shakli	Vizual-tematik ma’ruza
Ma’ruza rejasi	1.Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari. 2.Mehnat taqsimoti va kooperasiyasi. 3.Ish o’rinlarini tashkil etish, uni rejalashtirish va xizmat ko’rsatish. 4.Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati.
O’qitish maqsadi: Mehnat faoliyatini tashkil etish haqida bilimlarni shakllantirish.	
Pedagogik vazifalar: Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyatini yoritish. Mehnat taqsimoti va kooperasiyasini tushuntirish. Ish o’rinlarini tashkil etish, uni rejalashtirish va xizmat ko’rsatishni izzohlab berish. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyatini ochib berish.	*O’quv faoliyati natijalari*: Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyatini izohlaydi. Mehnat taqsimoti va kooperasiyasini ta’riflaydi. Ish o’rinlarini tashkil etish, uni rejalashtirish va xizmat ko’rsatishni tavsiflaydi. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyatini aytib beradi.
O’qitish uslubi va texnikasi	Vizual ma’ruza, BBB texnikasi, blis-so’rov.
O’qitish shakli	Ommaviy,jamoaviy, juftliklarda ishlash
O’qitish vositalari	Proyektor, ma’ruzalar matni, marker, skotch, A 32 qog’oz varaqlari
O’qitish sharoiti	O’TV bilan ishlashga moslashgan auditoriya
Monitiring va baholash	Ekspert baholash

2.2.Ma’ruzaning texnologik kartasi

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O’qituvchi	Talaba
1-bosqich. Mavzuga kirish (10 minut)	1.1. O’quv mashg’uloti mavzusi, ma’ruza rejasi bilan tanishtiradi va uning maqsadi, o’quv faoliyati natijalarini bayon qiladi.	Tinglaydilar, yozadilar.
	1.2. BBB jadvalini ekranga chiqaradi va u bilan ishlashni sharxlaydi (1-ilova). Jadvalni daftarlarga ko’chirib yozishni va 2 ustunini to’latish vazifasini beradi.	BBB jadvalini chizishadi, 2 us-tunga ma’ruza rejasi savol-larini yozadilar

	1.3. Uyda o’qish vaqtida matnni chetiga qilingan belgilar yordamida quyidagi savollarga javob berishni taklif qiladi: (1) Nimani ular bilib oldilar? (2) Nimani tushunmadilar? (3) Yana qanday qo’shimcha axborot kerak? Javoblardan kelib chiqqan xolda jadvalning 3 va 4 ustunlarini tayanch iboralarining nomerini qo’yib to’latishni aytadi. (2-ilova)	Javob beradilar, Jadvalning 3 va 4 ustunlarini to’ldiradilar
2-bosqich. Asosiy bo’lim (65 minut)	2.1.Talabalarni ixtiyoriy xolda 3ta kichik guruxlarga bo’ladi va vazifa beradi: (1) Gurux nomeriga mos xolda mavzu fragmenti bo’yicha BBB jadvalining 4-ustunidagi informasiyani individual tahlil qilish: 1-gurux 1savolni; 2-gurux 2- savolni; 3- gurux 3-savolni. (2) Qiyinchilik tug’dirgan tushunchalarni umumlashtirish; (3) Mavjud har qanday manbalardan foydalanib, javoblarni birgalikda tayyorlash; (4) Ish natijalarini prezentasiyaga tayyorlash – mavzuning ushbu savoli bo’yicha prezentasiya qog’ozida javoblarni BBB jadvalida rasmiylashtirish. Guruxlarda ish boshlanganini e’lon qiladi.	Guruxlarda ishlaydilar: -xar bir gurux a’zosi o’z jadvalining 4 ustuni-dagi tayanch iboralarni o’qiydi; -gurux sardori 4 ustun savollarini tuzishni tashkillashtiradi; -kollektiv ravishda muhokama qiladilar, javoblarni topadilar va ZXU ning 5-ustuniga yozadilar; -javoblarni prezen-tasiya qilish uchun qog’ozga yozadilar
	2.2. Prezentasiya va muhokama jarayonini tashkil qiladi.	-gurux sardorlari BBB jadvali to’latilgan qog’ozni doskaga yopishtirib savollari bo’yisha sharxlaydilar; savollarga javob beradilar, fikrlarini asoslaydilar;
	2.3. Javobsiz qolgan savollarni yoritib beradi	Eshitadilar
	2.4.Har bir savol yakunida: - o’zlashtirish darajasini aniqlash maqsadida «Nimani bilib oldik?» deb savol beradi. - Blis –so’rov o’tqazadi.	Javob beradilar
	2.5. O’quv faoliyat natijalarini umumlashtiradi, BBB individul jadvalining 5 ustunini to’latishni taklif qiladi	BBB ning 5 ustunini to’latadilar
3-bosqich. Yakunlovchi (10 minut)	3.1. Mavzu bo’yicha yakunlovchi hulosa qiladi.	Eshitadilar
	3.2. Bir nechta testlarni yordamida talabalarning mavzuni o’zlashtirishi tahlil qilinadi va baholanadi (3-ilova)	savollar beradilar

	3.3. Mavzu bo'yicha mustaqil o'rganish uchun savollarga og'zaki javob berish vazifasini beradi. (4-ilova)	Yozib oladilar

1- ilova

BBB texnikasini qo'llab ishlash qoidalari

1.Matnni Insert texnikasidan foydalanib o'qing.

2.Olingan ma'lumotlarni individual ravishda tizimlashtiring – matnda qilingan belgilar asosida jadvalga joylashtiring.

BBB Jadvali(Bilaman, bilishni xoxlayman, bilib oldim.)

№	**Mavzu savoli**	**Bilaman**	**Bilishni xoxlayman**	**Bilib oldim**
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1				
2				
3				

Seminarda o'qitish texnologiyasi

***Dars vaqti*- 2soat**	*Talabalar soni*-25ta
O'qitish shakli	Amaliy va vaziyatli masalalarni yechish bo'yicha seminar
Seminarda muhokama qilish uchun savollar	1.Mehnatni tashkil etishning mohiyati va hususiyatlari. 2.Mehnat taqsimoti va kooperasiyasi. 3.Ijtimoiy mehnat munosabatlarini tashkil qilish. 4.Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati.
Darsning maqsadi: Mavzu bo'yicha bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish	
Pedagog vazifalari: • Mavzuni ongli ravishda o'zlashtirishga qiziqish uyg'otish. • O'z nuqtai nazarlarini shakllantirish, bayon qilish jarayonlarini tashkil qilish. • Taqqoslash, umumlashtirish, tahlil qilish ko'nikmalarini hosil qilish. • Kommunikasiya va guruxlarda ishlash ko'nikmalarini rivojlantirish.	*O'quv faoliyat natijalari:* • Mehnatni tashkil etishning mohiyati va hususiyatlariga ta'rif beradi. • Mehnat taqsimoti va kooperasiyasini takomillashtirish yo'llarini aniqlaydi. • Ijtimoiy mehnat munosabatlarini tashkil qilishga oid fikrlarni bayon qiladi. • Mehnatni tashkil etishga oid amaliy masalalarni yecha oladi.
O'qitish uslubi	Birgalikda o'qish, «koop-koop», prezentasiya, aqliy xujum, blis-so'rov
O'qitish shakli	Ommaviy, guruxlarda ishlash, individual
O'qitish vositalari	O'quv qo'llanma, marker, skotch, A32 qog'oz varag'i
O'qitish sharoiti	Guruxlarda TO'V bilan ishlash uchun mo'ljallangan auditoriya

Monitiring va baholash	Ekspert baholash

Amaliy va vaziyatli masalalarni yechish bo'yicha seminarning texnologik kartasi

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talaba
1-bosqich. Mavzuga kirish (20 minut)	1.1. Mashg'ulot mavzusi, maqsadi va o'quv faoliyati natijalari bilan tanishtiradi.	Tinglaydi-lar
	1.2. Mavzuning tayanch iboralari bo'yicha blis-so'rov o'tqazadi (1-ilova). Bir nechta javoblarni eshitib, darsda mavzu bo'yicha amaliy masalalar yechilishini aytadi.	Ta'rif beradilar
	1.3. Mavzuga oid amaliy masalalar yechish uslubini (2-ilova) tushuntirib, talabalarga shunga o'xshash masalalarni yakka xolda yechishni vazifa sifatida beradi (3-ilova). Bir nechta yechilgan masalalarni tekshirib, mashg'ulotni kichik guruhlarda davom etishini e'lon qiladi.	Javob beradilar eshitadilar
	1.4. Kichik guruhlarda ishlash qoidasini esga soladi. Natijalar flepchart qog'ozida taqdim qilinishi kerakligi va guruhlar faoliyati ekspertlar tomonidan o'zaro baholanishi e'lon qilinadi.	tanishadilar
2-bosqich. Asosiy bo'lim (50 minut)	2.1. 3ta kichik guruhlarga ihtiyoriy xolda bo'ladi. Qanday natijalar olinishi kerakligiga aniqlik kiritadi. Baholash ko'rsatkichlari va me'zonlarini sharxlaydi (4-ilova). Ishlash reglamenti bilan tanishtiradi(5-ilova)	Kichik guruhlarga bo'linadilar
	2.2.Vazifalarni tarqatadi. (6-ilova) va guruhlarda ish boshlanganligini e'lon qiladi.	Eshitadilar Ishni boshlaydilar
	2.3. Prezentasiya o'tqazishni va guruhlar natijasini o'zaro baholashni tashkil qiladi.	Prezentasiya qiladilar O'zaro baho-laydilar
	2.4. Sharxlaydi, natijalarni umumlashtiradi, xulosalarga diqqatni jalb qiladi.	Eshitadilar
3-bosqich Yakunlovchi (10 minut)	3.1. Olib borilgan ishlarga yakun yasaydi.	Eshitadilar
	3.2. Mustaqil o'rganish uchun 3- mavzuning 1-3 reja savollari (7- ilova) bo'yicha anjuman ma'ruzaga tayyorlanib kelishni aytadi. Anjuman ma'ruzachilari, opponentlari va ekspertlarini tayinlaydi.	Yozib oladilar

1-ilova

Tayanch iboralar

Tashkil etish, oqilonalashtirish, mehnatni tashkil etish, mehnatni ilmiy tashkil etish, mehnatni ijtimoiy tashkil etish, mehnat jarayonlarini tashkil qilish, mehnatni me'yorlash, mehnat sharoitlari, xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish, mehnatni rag'batlantirish, ijtimoiy mehnat munosabatlari.

4-ilova

BAHOLASh KO’RSATKIChLARI VA ME’ZONLARI

Induvidual baho to’g’ri yechilgan masalalar bahosi (0,9ball, har biri 0,33) va guruh ishining bahosi (2ball) yig’indisiga teng. Darsdagi maksimal baho-3ball. 2,2-3ball – «a’lo», 1,2-2ball – «yaxshi», 0,5-1,1ball – «qoniqarli», 0-0,5ball «qoniqarsiz».

Guruhlar	**Baholash ko’rsatkichlari va me’zonlari**				
	Masalani to’liq va lo’nda yoritilgani 0-2 ball	Chizma axborotni taqdim etilgani 0-2 ball	O’qitishni tashkil qilingan-ligi 0-5 ball	Guruh a’zolari-ning faolligi 0-1 ball	Jami ballar
1.					
2.					
3.					
4.					

5-ilova

VAZIFANI BAJARISh KETMA-KETLIGI VA REGLAMENTI

1. Individual o’qish-2 minut.
2. Muhokama qilish va masalani yechish –5 minut.
3. Prezentasiya varag’ini tayyorlash- 3 minut.
4. Prezentasiya qilish –5 minut.
5. Guruxlar boshqa guruxlarni prezentasiyalari vaqtida ularni baholash.
6. Baholash natijalarini rahbarga aytish.

6-ilova

KIChIK GURUHLARDA IShLASh UChUN VAZIFA

Ishlab chiqarish vaziyati

Sexdagi ishchilarning ish vaqti balansi quyidagi ko’rsatkichlar bilan berilgan (smena vaqtiga nisbatan % da).

Tayyorlov yakunlovchi bosqich	**10 (normativ 6,25)**
Operativ ish	**49 (normativ 75,7)**
Bartaraf qilib bo’lmaydigan texnologik tanaffuslar	**8 (normativ 8)**
Asosiy ishchilarning o’z ish joylariga hizmat ko’rsatishi: **A) uskunalarni sozlash**	**6 (normativ 2)**
B)asboblarni tayyorlash	**3 (normativ 2)**
V)materiallarni yetqazib berish	**4 (ko’zda tutilmagan)**
Dam olish va shaxsiy ehtiyojlar	**9 (normativ 6)**
Naryadchi va ustaning aybi bilan ish vaqtining bekor sarf bo’lishi	**11 (ko’zda tutilmagan)**

Asosiy ishchilar soni 78 kishi, ustalar-2 ta, naryadchi- 1ta. Mehnatni tashkil qilishni yaxshilash imkoni bo’lgan variantlarni baholang va shuning hisobiga barcha personalga nisbatan mehnat unumdorligi o’sishini hisoblang.

1-kichik guruh uchun variant

Individual mehnatni tashkil qilish usulini saqlagan xolda asosiy ishchilarning ish joyiga hizmat qilishdan ozod etish, buning uchun kerakli bo’lgan har xil sohadagi

yordamchi ishchilarni jalb etish (qanday, nechta. Har biri uchun smenadagi operativ vaqt 364 minut). Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

2-kichik guruh uchun variant

Usta-brigadirlar va yordamchi mutahassis ishchilardan iborat ikkita yiriklashtirilgan majmuaviy brigadani tashkil etish. (Har bir brigada uchun nechta va qanday). Texnologik tanaffuslar vaqtidan qanday foydalanish kerak? Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

3-kichik guruh uchun variant

Uchta asosiy ishchilar brigadasini va bitta ish joylariga xizmat ko'rsatuvchi brigadani tashkil qilish (uning tarkibi va sonini asoslash). Usta va mehnatga haq to'lash bo'yicha naryadchini brigadani ishlab chiqarishining qisman ishbayiga o'tqazish. Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

1-ilova

Ma'ruzachilarni baholash mezonlari

Baxolash mezonlari (balli)	**Ishtirokchilar**		
	Ma'ruzachilar F.I.Sh.		
	1	**2**	**3**
1. Ma'ruza mazmuni (1,0):			
- mavzuga mosligi (0,2)			
- mavzuni ketma-ketligi, bayon kilinishi mantikiyligi va anikligi (0,1)			
- anik xulosalanganligi (0,2)			
2. Ukitish vositalaridan foydalanganligi (kurgazmali, axborotli) **(0,5)**			
3. Reglamentga amal kilish (0,5)			
Jami: (maksimal – **1,0**)			
	Takrizchilar F.I.Sh.		
	1	**2**	**3**
1. ma'ruzaga berilgan tavsif (1,0):			
- ma'ruzaning ijobiy axamiyatga ega joylari (0,4)			
- ma'ruzaning salbiy axamiyatga ega joylari (0,4)			
2. Reglamentga amal kilish (0,3)			
Jami: (maksimal – **1,0**)			
	Opponent-munozara ishtirokchisi F.I.Sh.		
	1	**2**	**3**
1. Savollar:			

- soni (0,1 xar biriga)			
2. Tuldirganlik:			
- soni (0,2 xar biriga)			
- ma’lumotlarning mavjudligi (0,1)			
Jami: (maksimal – **1,0**)			

3-МАВЗУ	“Иқтисодий базис тушунчалар”

2.1 . Маърузани ўқитиш технологияси

Машғулот вақти-2 соат	Талабалар сони: 20 – 80 гача
Машғулот шакли	Кириш-ахборотли маъруза
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	• Иқтисодий эҳтиёж ва иқтисодий неъматлар мазмуни ва моҳияти. • Ишлаб чиқариш имкониятлари ва улардан фойдаланиш. • Позитив ва норматив таҳлил. • Товарлар оқими модели. Кичик доиравий айланиш.
Ўқув машғулотининг мақсади:	Ўтиладиган мавзу туғрисида яхлит маълумот бериш хамда базис тушунчаларнинг хар бирига таъриф бериш.
Педагогик вазифалар: • Иқтисодий категорияларга тухталиб батафсил таърифлар бериш; • Ишлаб чиқариш имконияти назариясига мисолларни келтирган ҳолда тушунтириш; • Ишлаб чиқариш имконияти чизиғини графикда тасвирини бериш;	**Ўқув фаолиятининг натижалари:** • Иқтисодий категориялар моҳиятини англаб етадилар; • Ресурслар чекланганлигидан келиб чиқиб ишлаб чиқариш имкониятини тушуниб етадилар; • Жадвал ва график асосида ишлаб чиқариш имкониятини англаш.
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, қоғозлар ва хар-хил рангдаги маркер, компьютер технологияси, график органайзер.
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, ўзаро мулоқот, блиц сўров; • Гурухларга бўлинган холда.

Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат, тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.

“Иқтисодий базис тушунчалар” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
1-босқич Ўқув машғулоти мавзусига кириш (10 дақиқа)	1.1.Фаннинг номи эълон қилинади. Унинг таркибий мантиқий тузилиши ҳамда умумий тасаввур ҳосил бўлиши учун илк тушунчаларни баён этади. Уларнинг ўзаро боғлиқлиги тушунтирилади. 1.3.Ушбу ўтилаётган мавзу бўйича хар бир талабага маъруза матнини тарқатади. 1.4. Мавзуга доир режа ва таянч ибораларнинг моҳиятини тушунтиради.	Тинглайдилар. Ўқийдилар. Тинглайдилар.

2-босқич Асосий босқич (50 дақиқа)	2.1. Қуйидаги иқтисодий тушунчаларга таъриф бериш таклиф этилади ва талабаларни гурухларга бўлади: • Иқтисодий эхтиёж деганда нимани тушунасиз? • Иқтисодий неъмат нима? • Бир-бирини ўрнини босувчи неъматлар ва ўзаро бир-бирини тўлдирувчи неъматларнинг фарқи нимада? • Сизнинг келажакдаги хаётингиз учун ушбу масалаларни ўрганиш қанчалик фойдали? Блиц-сўров ўтқазади. 2.2. Слайдлардаги кўргазма ва шархлар асосида қулланиладиган назарий усуллар билан таништирилади. Ишлаб чиқариш имконияти назариясини жадвал ва графиклар асосида ҳамда амалий хаётдан мисол келтириб тушунтириб беради. Дарс давомида талабаларни фаоллаштирувчи саволлар ўртага ташланади. Хар бир режадаги савол бўйича хулосалар қилинади 1-Илова. 2.3. Келтирилган таянч тушунчаларни чуқурроқ изохлаш мақсадида талабаларга график орқали саволлар берилади. 2-Илова	Берилган саволларга гурух лидерлари жавоб берадилар. Зарурий чизма ва маълумотларни конспект қилишади. Хамма ўз қарашларини баён этиши мумкин. Таянч тушунчалар мухокама қилинади. Таркибий тузилиши аниқланади. Жавоб берадилар ва графикда кўрсатиб берадилар.
3-босқич Якуний босқич (20 дақиқа)	3.1. Якуний хулосалар қилинади. Машғулот натижалари кетма-кет изохланади. Келгусида ўрганилган билимлар кўлланилиши мумкин бўлган сохалар қайд этилади. 3.2. Талабалар фаолияти тахлил этилади ва бахоланади. Қўйилган мақсадга эришиш даражаси таъкидланади. 3.3. Мустақил ишлаш учун топшириқлар берилади 3-Илова.	Саволлар берилади. Тинглайдилар. Топшириқлар ёзиб олинади.

1-Илова(2.1)

«Иқтисодий базис тушунчалар» мавзуси бўйича маъруза машғулотида

талабалар фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари.

Маъруза машғулоти рейтинги

1,5 - 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5 – 0,9 балл - «қониқарли»
0 – 0,4 балл - «қониқарсиз»

1-Слайд

Иқтисодий эҳтиёж - шахсни, корхонани ёки жамиятни фаолият кўрсатишини ва ривожланишини таъминлаб туриш учун зарур бўлган моддий ресурслар. Иқтисодий эҳтиёжни иқтисодий фаолиятга ундайдиган ички куч сифатида қараш мумкин.

Иқтисодий эҳтиёжни икки турга бўлиш мумкин: бирламчи эҳтиёж (озиқ-овқат, кийим-кечак, уй-жой); иккиламчи эҳтиёж (дам олиш, саёҳат қилиш, спорт билан шуғулланиш, ўқиш ва ҳоказо). Умуман олганда, эҳтиёж реал ва нореал бўлиши мумкин.

Реал эҳтиёж деганда, ушбу эҳтиёжни қондириш учун шахснинг даромади етарли бўлиши тақозо қилинади.

Нореал эҳтиёж бўлганда,эҳтиёжни қондириш учун даромад етарли бўлмайди.

Иқтисодий неъмат - бу эҳтиёжни қондириш воситаси.

Неъматлар челанган ва чекланмаган бўлиши мумкин.

Чекланган неъматларга товарлар, хизматлар ва ресурслар киради (автомобил, кийим-кечак, нон, пахта толаси ва бошқалар). Чекланган неъматлар иқтисодий неъматларни ташкил қилади.

Чекланмаган неъматларга мисол тариқасида ҳаво ва сув кириши мумкин.

Бир-бирини ўрнини босувчи неъматлар - бу бир хил эҳтиёжни қондирувчи неъматлардир. Масалан, шахснинг гўшт маҳсулотига бўлган эҳтиёжини мол гўшти, қўй гўшти ёки парранда гўшти билан қондириш мумкин. Одатда, бир-бирини босувчи товарлардан бири нархининг ошиши, бошқасига бўлган талабни ошишига олиб келади.

Ўзаро бир – бирини тўлдирувчи неъматлар – бу шахсни ёки ишлаб чиқариш эҳтиёжини копмлектларда қондирадиган неъматлар. Тўлдирувчи неъматлардан бирига талаб ошса, қолганларига ҳам талаб ошади.

Иқтисодий ресурслар (ишлаб чиқариш омиллари) – бу иқтисодий неъматларни ишлаб чиқаришда қатнашадиган элементлар (ер, меҳнат, капитал, тадбиркорлик қобилияти ва ахборотлар).

Тадбиркорлик қобилияти деганда, ўзига хос бўлган шундай инсон ресурси тушуниладики, у ўзидан бошқа ишлаб чиқариш ресурсларидан самарали фойдалана олиш қобилиятини мужассамлаштиради.

Ишлаб чиқариш имконияти – берилган технологик ривожланишда барча мавжуд ресурслардан тўлиқ ва самарали фойдаланган холда жамиятнинг иқтисодий неъматлар ишлаб чиқариш қобилиятидир.

Ишлаб чиқариш имкониятлари

Ишлаб чиқариш имкониятлари	Дон, млн. тонна	Трактор, дона
1	5,0	0
2	4,7	1

3	4,3	2
4	3,8	3
5	3,0	4
6	2,0	5
7	0,9	6
8	0,0	7

3-Илова

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фани нимани ўрганади?
2. Иқтисодиётнинг марказий муаммоси.
3. Ноёб ресурсларни тақсимлашнинг асосий тамойиллари.
4. Ишлаб чиқариш имкониятлари чизиғи нимани ифодалайди?
5. Чекли трансформация нормаси нимани ифодалайди?

2.2 Амалий билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш усулида ЎТ

Амалий машғулот вақти-2 соат	Талабалар сони: 20 – 80 гача
Машғулот шакли	Билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш усулида.
Амалий машғулот тузилишининг режаси:	• Иқтисодий эҳтиёж ва иқтисодий неъматлар мазмуни ва моҳияти. • Ишлаб чиқариш имкониятлари ва улардан фойдаланиш. • Позитив ва норматив таҳлил. • Берилган топшириқларнинг ечими. • Товарлар оқими модели. Кичик доиравий айланиш. • Натижалар тақдимоти ва пировард қарорлар мухокамаси.
Ўқув машғулотининг мақсади: Ўтиладиган мавзу туғрисида яхлит маълумот бериш хамда амалиётга қўллаш юзасидан билимларга эга бўлиш.	
Педагогик вазифалар: • Назарий олинган билимларини амалиётга тадбиқ этиш йўлларини ўргатиш; • Ишлаб чиқариш имконияти назариясини мисолларни келтирган ҳолда тушунтиришни ривожлантириш; • Ишлаб чиқариш имконияти чизиғини жадвал ва графикда тасвирини бериш ҳамда у тўғрисида тасаввур ҳосил қилиш; • Гурухларда берилган топшириқларни ечими ва таҳлили бўйича билдирилаётган фикрларни имкон қадар асосланганлигига эътибор қаратиш.	**Ўқув фаолиятининг натижалари:** • Иқтисодий категориялар моҳиятини англаб етадилар; • Ресурслар чекланганлигидан келиб чиқиб ишлаб чиқариш имкониятини тушуниб етадилар; • Жадвал ва график асосида ишлаб чиқариш имкониятини англаш ва мустақил фикрга эга бўлиш; • Берилган топшириқларни мустақил бажарадилар ва натижаларни эркин баён этишга ўрганадилар.
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, қоғозлар ва хар-хил рангдаги маркер, компьютер технологияси.
Ўқитиш методи ва шакли:	• Муаммоли усул, амалий топшириқ; • Гурухларга бўлинган ҳолда.
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат, тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.

“Иқтисодий базис тушунчалар” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
1-босқич Тайёрлов босқичи (10 дақиқа)	1.1.Фаннинг номи эълон қилинади. Мавзудан ҳосил бўлиши кутилаётган натижалар қайд этилади. 1.3.Ушбу мавзуга доир топшириқларни гурухларга тарқатади. 1-Илова 1.4. Гурухлараро қандай ишлаш лозимлиги тўғрисида эслатма билан таништиради. 2-Илова	Қайд этадилар. Ўқийдилар. Кўз югуртириб чиқадилар.
2-босқич Ўқув машғулотига кириш босқичи (10 дақиқа)	2.1. Белгиланган мавзунинг режаси унинг мақсади, долзарблиги ва ўрганишдан кутилаётган натижалар эшиттирилади. 2.2.Талабаларнинг назарий олган билимларини бир қанча саволларни берган ҳолда текширади.	Тинглайдилар. Фаол қатнашиб жавоб берадилар.
3-босқич Асосий босқич (50 дақиқа)	3.1. Талабаларни кичик гурухларга бўлади. Топшириқларни хар бир гурухга тарқатади. Топшириқни ечаётганда қўшимча қандай материаллардан фойдаланиш лозимлиги ўқтирилади. 3-Илова 3.2. Гурухларни ташкил этади ва назоратчи сифатида гурухларни текширади. Уларга бир қанча саволлар билан мурожаат қилади. Жумладан, “Нега бундай усулни қўллаяпсиз?”, “Нега шундай деб ўйлаяпсиз?” 4-Илова 3.3. Талабаларнинг фаолиятига шарх беради ва аниқ маълумотлар билан уларни қуроллантириб боради. 3.4. Олинган натижаларни тақдимот қилишларини эълон қилади.	Ўқув материали билан танишиб чиқадилар. Гурухларга бўлинадилар. Топшириқларни ечишга мустақил ёндошадилар. Бир-бирлари билан мухокама қиладилар. Тинглайдилар. Натижаларни баён этишлари учун гурух ичидан лидерларни танлайдилар ва тақдимотни бошлайдилар.

4-босқич Якунловчи босқич (10 дақиқа)	4.1.Гурухларда ечилган натижларни таҳлил қилади. 4.2. Олинган натижаларнинг сабабий боғлиқлиги ва оқибатларини баён этади. 4.3. Кейинг дарсда Инсерт усулидан фойдаланиб 3-мавзуни ўрганиб келишларини эслатиб қўяди.	

1-илова (2.2)

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Гуруҳ	***Баҳо***	***Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари***			
		Маълумотнинг тўлалиги	***Гуруҳ иштирокчиларининг фаоллиги***	***Маълумотнинг тақдим этилиши***	***Жами***
	Балл	***1,0***	***0,5***	***0,5***	***2***
1					
2					
3					

Гуруҳ ишларини умумлаштирувчи баҳо

Гуруҳ	***1***	***2***	***3***	***Жами балл***	***Баҳо***
1					
2					
3					

1,5 – 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5 – 0,9 балл - «қониқарли»
0 - 0,4 балл - «қониқарсиз»

2-Илова(2.2)

Гурухларда ишлаш қоидаси

- Хар бир киши ўз гурухидаги талабанинг фикрини мулозимат билан эшитиши ва уни бўлмаслиги лозим;
- Хар бир киши ўзи мустақил берилган топшириққа масъулият билан ёндошиши керак;
- Бир-бирларингизга керакли пайтда ёрдам қўлингизни чузинг;
- Сўраб билган олим, орланиб сўрамаган ўзига золим тамойилига амал қилинг;

Эсдан чиқарманг:

- Гурухнинг олган баҳоси бу сизнинг баҳойингиз!
- Кемага тушганнинг жони бир!

3-илова (2.2)

Эксперт вараѓи №1

Инсон эхтиёжларинг чексизлиги ва мавжуд ресурслар шароитида ўсиб бораётган эхтиёжларни қондириш муаммоси

1. Жамият олдида турган фундаментал саволлар.
2. Рационал инсоннинг танлови.
3. Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси ва уни талқини.

Эксперт варағи №2

Бой берилган имкониятлар харажати

1. Чекланган ресурслар шароитида альтернатив харажатлар.
2. Ўринбосар ва тўлдирувчи товарлар тушунчаси.
3. Ресурсларни самарали жойлаштириш.

Эксперт варағи №3

Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг алоҳида фан сифатида ажралиб чиқишида Австрия мактаби вакилларининг ҳиссаси

1. Алоҳида олинган шахснинг хулқ атвори ва бозордаги харакати.
2. Чекли нафликнинг камайиш қонуни.
3. Ишлаб чиқариш ресурслари ва ишлаб чиқариш имконияти.

Назорат учун саволлар (ўқитувчининг варианти):

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясини макроиқтисодиёт фанидан фарқли томонлари.
2. Иқтисодий эхтиёж деганда нимани тушунасиз?
3. Иқтисодий субъектларга кимлар киритилади?.
4. Иқтисодий неъмат тушунчасини айтиб ўтинг.
5. Ишлаб чиқариш имконияти чегарасини графикда изохланг.
6. Альтернатив харажатлар деганда нимани тушунасиз?.
7. Чекли трансформация коэффициенти қандай ҳисобланади.
8. Мувофиқлаштирувчи бозор механизмига таъсир қилувчи эндоген ва экзоген ўзгарувчилар хақида фикрларингиз.
9. Трансакцион харажатлар ўз ичига қандай харажатларни киритади?

Гуруҳлар учун топшириқлар

1-топшириқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг олдида турган саволларни изохланг. Иқтисодий неъмат ва эхтиёжларнинг ўсиб боришини асосланг.

2-топшириқ Ноёб ресурсларни тақсимлашнинг асосий тамойиллари ва эҳтиёжни ќондириш манбаларини кўрсатинг. Сизнинг жузъий ёндашувингиз нимадан иборат?

3-топшириқ. Ишлаб чиқариш имконияти чизиғи нимани ифодалайди ва амалиётдан мисол келтириб тушунтиринг.

1-mavzu. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.

1. Moddiy ne’matlar ishlab chiqarishda mehnat resurslarining roli qanday?
2. Mehnat resurslari atamasi qachon paydo bo’lgan va nima uchun hozir inson resurslari atamasidan foydalaniladi?
3. Ishchi kuchi bilan mehnat resurslari o’rtasida qanday farq bor?

2-mavzu. **Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish yo’llari.**

1.Mehnat potensialining tarkibiy qismlariga nimalar kiradi?

2.Tashkilot mehnat potensiali bilan xodim mehnat potensiali o’rtasida qanday farq bor?

3.Tashkilot mehnat potensialini shakllantirish qanday ishlar tizimini o’z ichiga oladi?

3-mavzu**.** Mehnat resurslarining sifat ko’rsatkichlari.

1.Inson omili tushunchasi nimani anglatadi?

2.Inson omilini faollashtirishning qanday yo’nalishlari mavjud?

3.Inson kapitali mehnat salohiyatini rivojlantirishda qanday rol o’ynaydi?

Axborot tematik ma’ruzaning texnologik kartasi (2-ma’ruza)

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O’qituvchi	Talaba
1-bosqich mavzuga kirish (5 minut)	1.1. O’quv mashg’uloti mavzusi, ma’ruza rejasi, uning maqsadi, o’quv faoliyati natijalarini eslatib o’tadi.	Eshitadilar
	1.2. Mavzu bo’yicha talabalar bilimini faollashtiruvchi va o’tilganlarni esga soluvchi savollar beradi. (1-ilova) Blis-so’rov o’tqazadi.	Javob beradilar
2-bosqich Asosiy bo’lim (60 minut)	2.1. Ma’ruza materiallarini reja savollari bo’yicha bayon qiladi. Vizual materiallardan foydalanadi. (2-ilova).	Eshitadilar. Kerakli joyini yozib oladilar
	2.2. Mavzuga diqqatni jalb qiluvchi savollarni beradi (3-ilova). Olingan javoblarni tahlil qiladi, yakuniy xulosalar qilinadi.	Savollarga javob beradilar
	2.2. Mavzuning asosiy jihatlariga diqqatni jalb qiladi va ularni yozib olishni taklif qiladi.	Konspektlash-tiradilar
	2.3. Rejalashtirilgan maqsadga muvofiq talabalarning o’zlashtirish darajasini tekshirish maqsadida tayanch iboralar ta’rifini jadvalga (4-ilova) yozib o’qituvchiga topshirishni aytadi.	Jadvalni to’latadilar, o’qtuvchiga topshiradilar
3-bosqich. Yakunlovchi (15 minut)	3.1. Umumlashtiruvchi xulosalar qilib ma’ruzaga yakun yasaydi	Eshitadilar
	3.2. Talabalar faoliyati tahlil qilinadi va baholanadi	Savollar beradilar
	3.3. Seminar darsiga har bir talaba o’z yashash manzili bo’yicha mehnat resurslari balansini tuzish uchun materiallar to’plab kelish vazifasini beradi.	**Vazifani oladilar**

1-ilova

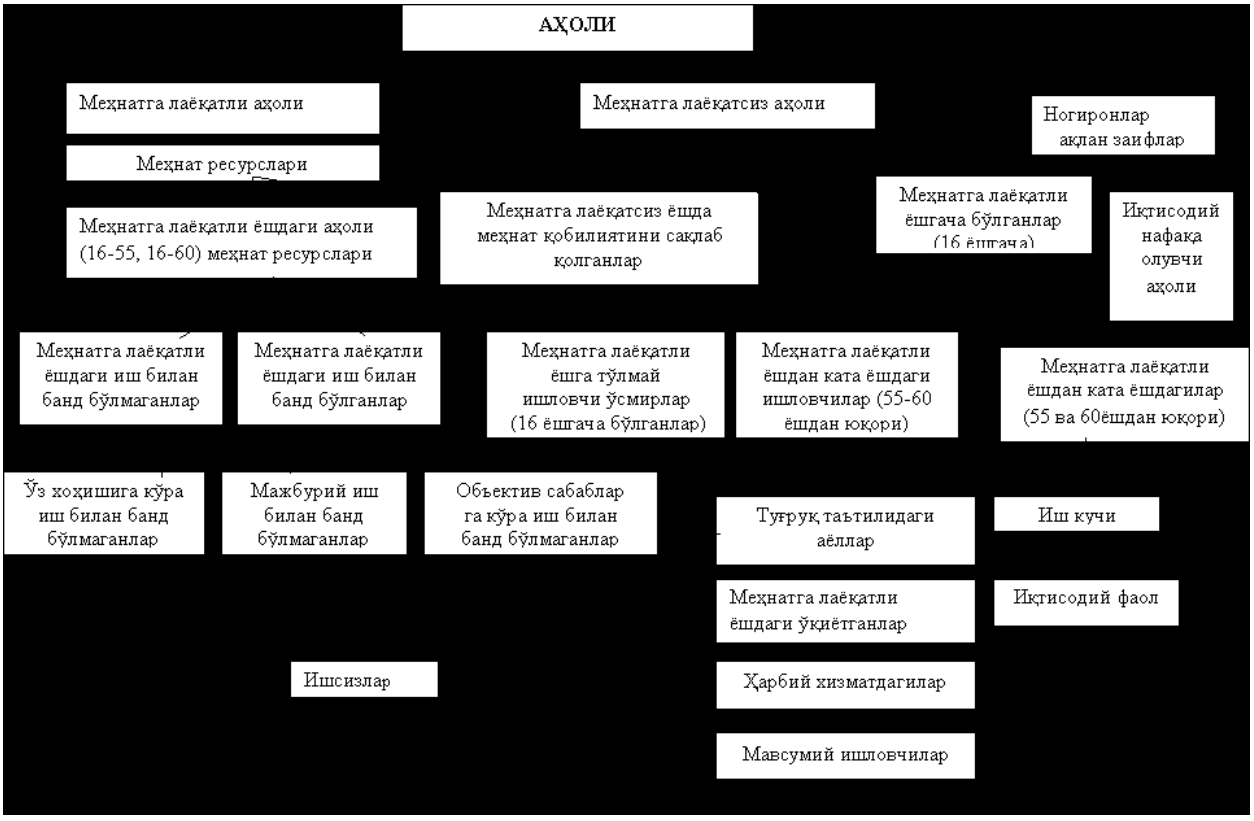
Blis-so’rov savollari

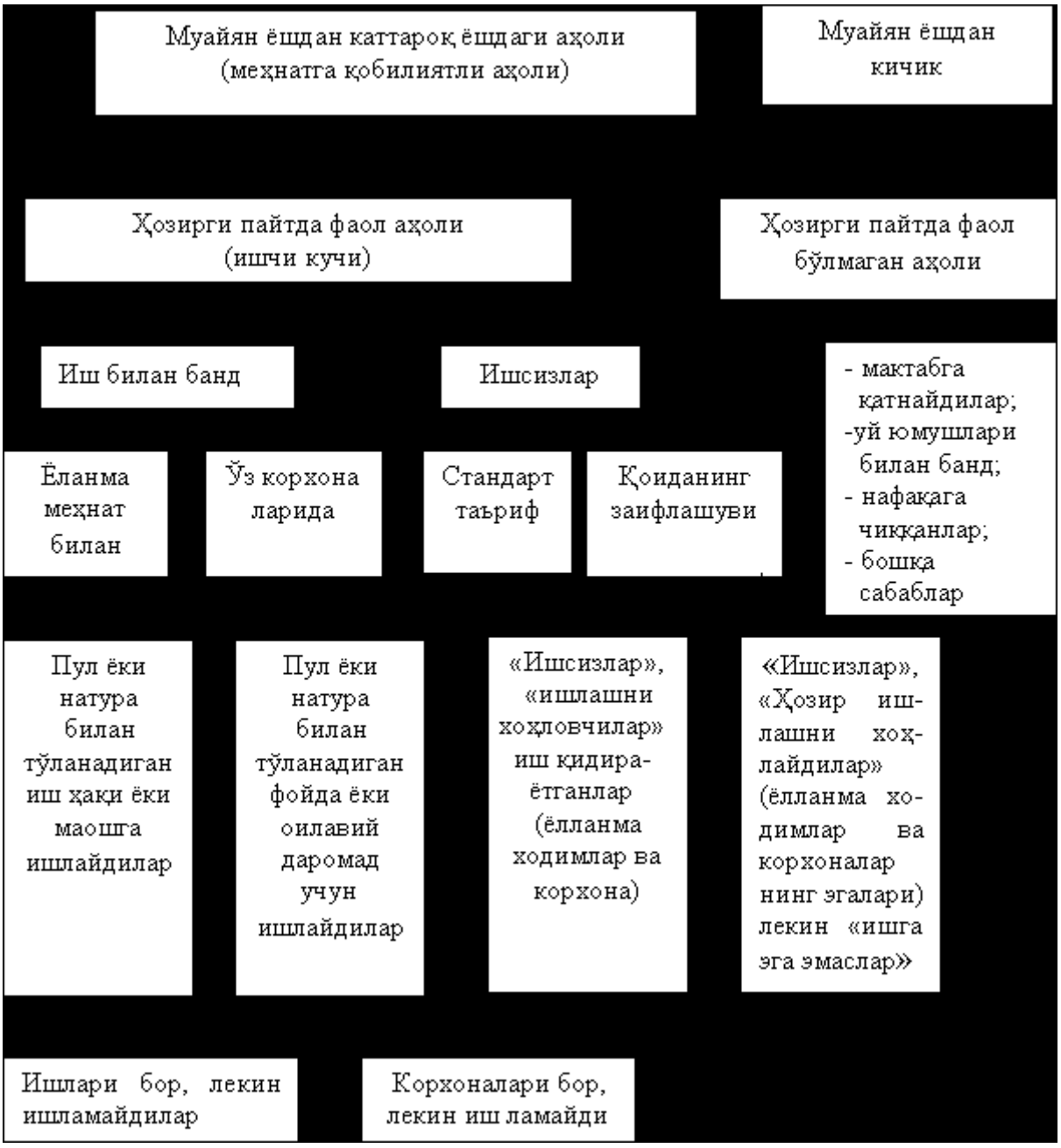
1.Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2.mehnat resurslari qachon ishchi kuchiga aylanadi?
3.Mehnat resurslarini shakllantirish nimani anglatadi?
4.mehnat resurslari bilan mehnat potensiali o’rtasida qanday farq bor?

2-ilova

VIZUAL MATERIALLAR
Mehnat resurslari tasnifi.

Меҳнат ресурслари таркиби
Фаол қисми
Суст қисми
Меҳнат билан банд бўлганлар
Ишсизлар
Ўқийдиганлар
Меҳнат билан банд бўл-маганлар
3-гуруҳ ногиронлари
Ёлланиб ишловчи
Ёлланмай ишловчилар
Бошқа тоифадаги банд аҳоли
Ишлашга муҳтожмаслар
Ишлашни хоҳламай-диганлар


АҲОЛИ
Меҳнатга лаёқатли аҳоли
Меҳнатга лаёқатсиз аҳоли
Ногиронлар ақлан заифлар
Меҳнат ресурслари
Меҳнатга лаёқатсиз ёшда меҳнат қобилиятини сақлаб қолганлар
Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (16-55, 16-60) меҳнат ресурслари
Меҳнатга лаёқатли ёшгача бўлганлар (16 ёшгача)
Иқтисодий нафақа олувчи аҳоли
Меҳнатга лаёқатли ёшдаги иш билан банд бўлмаганлар
Меҳнатга лаёқатли ёшдаги иш билан банд бўлганлар
Меҳнатга лаёқатли ёшга тўлмай ишловчи ўсмирлар (16 ёшгача бўлганлар)
Меҳнатга лаёқатли ёшдан ката ёшдаги ишловчилар (55-60 ёшдан юқори)
Меҳнатга лаёқатли ёшдан ката ёшдагилар (55 ва 60ёшдан юқори)
Ўз хоҳишига кўра иш билан банд бўлмаганлар
Мажбурий иш билан банд бўлмаганлар
Объектив сабаблар га кўра иш билан банд бўлмаганлар
Туғруқ таътилидаги аёллар
Иш кучи
Меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқиётганлар
Иқтисодий фаол
Ишсизлар
Ҳарбий хизматдагилар
Мавсумий ишловчилар



Ishchi kuchining tarkibi: Hozirgi paytda faol va faol bo'lmagan aholi turlarining tasnifi

Хизмат кўрсатиш тармоқларини устувор ривожлантириш
Янги иш жойларини яратиш
Халқаро миграцияни кенгайтириш
Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилишни такомиллаштириш
Меҳнат биржалари фаолиятини такомиллаштириш ва «Хусусий воситачилик агентлик»ларини яратиш
Шахсий ёрдамчи хўжаликлар фаолиятини кенгайтириш
Якка тартибдаги меҳнат фаолиятини ривожлантириш
Миллий иқтисодиёт даги таркибий ўзгартириш
Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш
Меҳнат ресурсларидан фойдаланишга қаратилган «Махсус дастур»ларни ишлаб чиқиш
Ижтимоий йўналтирилган иш билан бандликни вужудга келтириш
Меҳнат ресурсларини худудий ривожлантириш тезлигини
Меҳнат ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш
Меҳнат ресурсидан самаралли фойдаланиш мақсадида унинг сифатини ошириш, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастуридан
Меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлигини кучайтириш
Меҳнатни техник қуролланиш даражасини ўстириш
Меҳнатни илмий ташкил қилиш ва меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш

Mehnat resurslarining hisobot balansi.

Ko’rsatkichlar	**Jami**	Shahar	qishloq
I. hamma mehnat resurslari			
shu jumladan: mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi			
II. Mehnat resurslarining taqsimlanishi			
II.I. Iqtisodiy faol aholi			
shu jumladan:			
1. Ish bilan bandlar			
shulardan: rasmiy sektorda			
norasmiy sektorda			
2. Ish bilan band bo’lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar			
shulardan: rasman ro’yxatdan o’tgan ishchilar			
mehnat organlarida ish izlayotgan sifatida hisobda turuvchilar			
mehnat organlarida ro’yxatdan o’tmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar			
II.2. Iqtisodiy nofaol aholi			

3-ilova

Mavzuga diqqatni jalb qiluvchi savollar

1. Mehnat resurslari balansini tuzish nima uchun kerak?

2.Mehnat resurslari balansida qanday ko’rsatkichlar aniqlanadi?

3. Mehnat resurslaridan foydalanishda nimalarga e’tibor berish kerak?

4-ilova

Talabalar o’zlashtirishini tekshirish jadvali

№	**Tayanch iboralar**	**Ta’rifi**
1	**Mehnat resurslari**	
2	**Mehnatga qobiliyatli aholi**	
3	**Iqtisodiy jihatdan faol aholi**	
4	**Mehnat resurslarining shakllanishi**	
5	**Mehnatga layoqatli aholi**	

3.2. Seminarda o’qitish texnologiyasi

***Dars vaqti*- 4 soat**	*Talabalar soni* - 25ta
O'qitish shakli	Amaliy masalalarni yechish orqali bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish bo'yicha seminar
Seminarda muhokama qilish uchun savollar	1. Mehnat resurslari haqida tushuncha. 2. Mehnat resurslarining shakllanishi 3. Mehnat resurslari sonini aniqlash. 4. Mehnat resurslaridan foydalanish.

Darsning maqsadi: Mavzu bo'yicha bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish, hamda amaliy masalalarni yechish ko'nikmalarini rivojlantirish

Pedagogik vazifalar:	*O'quv faoliyati natijalari*:
Mavzuni ongli ravishda o'zlashtirishga qiziqish uyg'otish. Mavzu bo'yicha bilimlarni mustahkamlash va chuqurlashtirish. O'z nuqtai nazarlarini shakllantirish, bayon qilish jarayonlarini tashkil qilish. Amaliy masalalarni yechish, tahlil qilish ko'nikmalarini hosil qilish. MR balansini tuzish uchun kerakli ma'lumotlarni yig'ishni o'rgatish. Kommunikasiya va guruxlarda ishlash ko'nikmalarini rivojlantirish.	1. Mehnat resurslari tushunchasiga ta'rif bera oladi. 2. Mehnat resurslarining shakllanishi haqida izzoh beradi. 3. Mehnat resurslari sonini aniqlay oladi. 4. Mehnat resurslaridan foydalanish yo'llari va mezonlarini aytib beradi.
O'qitish uslubi va texnikasi	Birgalikda o'qish, «koop-koop», prezentasiya, sinkveyn, blis-so'rov
O'qitish shakli	Individual, frontal, guruxlarda ishlash
O'qitish vositalari	O'quv qo'llanma, marker, skotch, A32 qog'oz varag'i
O'qitish sharoiti	Guruxlarda TO'V bilan ishlash uchun mo'ljallangan auditoriya
Monitiring va baholash	Ekspert baholash

Seminar mashgulotining texnologik kartasi (1-mashg'ulot)

Ish bosqichlar	**O'qituvchi faoliyatining mazmuni**	**Talabalar faoliyatining mazmuni**
1-bosqich **Mavzuga kirish (10min)**	**1.1. O'quv mashg'uloti mavzusini, maqsadi, natijalarini va seminarning o'tqazilish tartibi hakida ma'lumot beradi.** **1.2.Mashg'ulot guruxlar hamkorligida ishlash usuli asosida olib borilishini e'lon kilib, uning ishlash qoidalarini eslatib o'tadi. Ishlash qoidalarini tushuntiradi, ishlash reglamentini belgilaydi. (1,2-ilovalar)**	**Tinglaydilar, yozadilar, aniklashtiradilar, savollar beradilar.**

2-boskich Asosiy (60min)	2.1.Talabalarni ihtiyoriy xolda 3-6-kishidan iborat tarkibda guruxlarga ajratadi. Natijalar nazoratini olib borish va baholash uchun ekspert-guruxlarini tuzadi. Guruxlarga o'kuv vazifalarini tarqatadi(3-ilova). Sinkveyn tuzish qoidalari bilan tanishtiradi (4-ilova) Ko'rsatkichlarni baholanish mezonlari bilan tanishtiradi.(5-ilova), 2.2.Vazifalarning namoyishi va natijalarini baholanishini tashkillashtiradi, javoblarni sharx-laydi, vazifani bajarilishi jarayonida chiqarilgan xulosalarga alohida e'tibor karatadi.	**Guruxlarga bo'lina-dilar, vazifalar bilan tanishadilar. Ishni boshlaydilar. Ish natijasini namoyish qiladilar, Nazorat savollariga javob beradilar. Qolgan ishtirokchilar qo'shim-chalar kiritishadi, savollar berishadi.** **Ekspertlar guruxlar ishining natijasini baxolaydi.**
3-boskich. Yakuniy (10min)	**3.1.Guruxlardagi ishni yakunini xulosalaydi, golib guruxni aniklaydi va baxolaydi.** **3.2.Mustakil ishlash uchun uy vazifasi beradi:** **-ma'ruza darsiga tayyorlanish;** **-masalalarni yechish (6-ilova)**	**Ekspertlar guruxi-ning vakili baxolar natijasini e'lon kiladi. Tinglaydilar, vazifani yozib oladilar.**

1-ilova

Amaliy mashgulotda ishlash tartibi va reglamenti.

1. Topshiriqlarni guruhda bajarish va namoyish (prezentasiya) varaqlarini rasmiylashtirish – 20 min.
2. Ish natijalarini namoyish qilish – 5 min.
3. Jamoaviy muhokama va guruh ishini baholash – 5 min.

2-ilova.

Ekspert guruhining vazifalari.

1. Guruhlar mustaqil ishlayotgan paytda, ularning o'quv topshiriqlari bilan tanishish va har bir guruhga bittadan nazorat savolini tuzish.
2. Amaliy mashg'ulotning olib borilishini va reglamentini diqqat bilan kuzatish, kelib chiqadigan savollarni nazorat qilish (guruhlarning so'zga chiqishiga va boshqa ishtirokchilar tomonidan qo'shimchalar kiritilishiga imkon berish)
3. Guruhlar namoyishidan (prezentasiya) so'ng ularga nazorat savollarini berish.
4. Guruhlar ishini baholash.
5. Guruhlar ishiga berilgan baholarni izohlash.(ta'riflash.)

3-ilova

O’quv topshiriqlari
1-gurux

1-vazifa. Testni yeching.

Mehnat resursi deganda nima tushuniladi.

A)mehnatga layoqatli yoshdagi odam;

B)insonning moddiy va ma’naviy ne’matlar ishlakb chiqarishga qaratilgan ongli va maqsadli faoliyati;

V)insonning jismoniy va ma’naviy qobiliyatlari;

G)insonning kasbiy faoliyati jarayonida orttirilgan bilim va ko’nikmalari.

2-vazifa. Masala.

Agar joriy yil bo’yicha quyidagi ma’lumotlar mavjud bo’lsa kelasi yilning boshida mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang: yil boshida mehnatga layoqatli aholi soni 70 mln. kishi; yil davomida mehnatga layoqatli yoshda o’lganlar – 0,2 mln.kishi; ushbu yilda mehnatga layoqatli yoshga to’lgan yoshlar – 2 mln.kishi; joriy yilda pensiya yoshiga yetganlar-1,6 mln. kishi.

3-vazifa.

Mehnat resursi tushunchasiga sinkveyn tuzing.

2-gurux.

1-vazifa. Testni yeching.

Mehnat potesiali tushunchasi nimani anglatadi.

A)Insonning salomatliligini anglatadi;

B)ishchi kuchi qibiliyatlarini anglatadi;

V)jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlaridir;

G)korxona xodimlarining ma’lumot darajasini anglatadi.

2-vazifa. Masala.

Mehnatga layoqatli aholi soni 80 mln.kishini tashkil qiladi, sh.j. ishlamaydigan I-II guruh nogironlar – 1,2 mln.kishi; ishlaydigan o’smirlar-0,1 mln.kishi; ishlaydigan pensiyanerlar – 4,5 mln.kishi.

Mehnat resurslari sonini aniqlang.

3-vazifa.

Potensial so’ziga sinkveyn tuzing.

3-gurux.

1-vazifa. Testni yeching.

Inson omili tushunchasi nimani anglatadi.

A)ishchi kuchi va mehnat resurslarini anglatadi;

B)inson kapitalini anglatadi;

V)insonning iqtisodiyotdagi faol rolini anglatadi;

G)tashkilot va muassasalardagi insonlar yig’indisini anglatadi.

2-vazifa. Masala.

Shaharda aholi soni 120 ming kishini tashkil qiladi, bazis davrda aholining o’sish koeffisenti-100promill, mehnat resurslari ulushi – 50%. Mehnat resurslarining aholi sonidagi ulushi o’zgarmagani holda rejalashtirilayotgan davr boshiga aholi va mehnat resurslarining istiqboldagi sonini aniqlang.

3-vazifa.

Inson omili so’ziga sinkveyn tuzing

4-ilova

Sinkveyn tuzish qoidalari.

1. 1-qator – tushuncha yoki ibora.
2. Ikkinchi qator- mavzuni tavsiflovchi ikkita sifat;
3. Uchinchi qator – mavzuga mos uchta fe'l;
4. To'rtinchi qator – 1-3 qatordagi so'zlarga munosabatni bildiruvchi 4ta so'zdan iborat gap;
5. Beshinchi qator – bir so'zdan iborat sinonim

5-ilova

Topshirik, kursatkichlar va baxolash mezonlari	1-gurux	2-gurux	3-gurux
1-topshirik (0,3)			
2-topshirik(0,3)			
3-topshirik (0,4)			
Jami: (1 ball)			

Amaliy mashgulotda maksimal ball – 1 ball:

- 0,9-1,0 ball – «a'lo»;
- 0,6-0,8 ball – «yaxshi»;
- 0,4 – 0,5 ball – «konikarli»;
- 0 – 0,3 ball – «konikarsiz».

6-ilova

Mustaqil yechish uchun masalalar

1.Agar mehnatga layoqatli aholi soni 750 ming kishi bo'lsa, ulardan mehnatga layoqatli yoshdagi I-II guruh nogironlar –10 ming kishi, 16 yoshgacha bo'lgan ishlovchi yoshlar – 15 ming kishi, mehnatga layoqatli yoshdan yuqori yoshda ishlovchilar – 55 ming kishi bo'lsa mehnat resurslari sonini aniqlang.

2.Agar rejalashtirilayotgan davr boshida mehnatga layoqatli aholi soni 1 mln.kishi; mehnatga layoqatli yoshga kiruvchi aholi soni 30 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdan chiqib ketuvchilar – 22 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshda o'lganlar – 5 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdagi mexanik o'sish – 3 ming kishi bo'lsa rejalashtirilayotgan davr oxirida mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang.

3.Yil boshida mehnatga layoqatli yoshdagi viloyat aholisi 1 mln. kishini tashkil qilgan, pensiya yoshidagi va 16 yoshgacha bo'lgan ishlovchilar soni 40 ming kishidan iborat. Yil davomida mehnatga layoqatlilar tarkibida quyidagi o'zgarishlar yuz berdi: 250 ming kishi mehnatga layoqatli yoshga to'lgan; 90 ming kishi boshqa viloyatlardan ko'chib kelgan; pensiya yoshida ishlovchilar 20 ming kishi; pensiya yoshiga, nogironlikka o'tganlar va o'lganlar 200 ming kishi; 15 mingta pensionerlar ishlashdan to'xtagan; mehnatga layoqatli 75 ming kishi boshqa xududlarga ko'chib ketgan. Yil boshi va oxirida mehnat resurslari sonini; mehnat resurslarining umumiy, tabiiy va mexanik o'sishni hamda mos ravishda mehnat resuslari harakati koeffisentlarni hisoblang.

4.Aholining umumiy o'sish koeffisenti 10 promill, aholining umumiy sonidagi mehnat resurslari ulushi bazis davriga nisbatan 0,01 punktga pasayishi, rejalashtirilayotgan davr boshida aholi soni 10 mln.kishi, mehnat resurslari – 6 mln.kishini tashkil qilgani holda hudud bo'yicha mehnat resurslarining istiqboldagi sonini hisoblang.

5.Yil boshida mehnatga layoqatli aholi soni 1 mln.kishi; mehnatga layoqatli yoshga to'lganlar 30 ming kishi; shu yoshlardagi o'lganlar 5 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdan oshganlar 35 ming kishi; boshqa hududlardan kelganlar 350 ming kishi; ketganlar – 100 ming kishi bo'lsa yil oxirida hududda mehnatga layoqatli yoshdagi aholi sonini aniqlang.

6.Tabiiy o'sish koeffisenti 20 promilll, mexanik o'sish koeffisenti 30 promill bo'lsa

shahar aholisining va mehnat resurslarining istiqboldagi sonini aniqlang.

Barcha aholi sonidagi mehnat resurslari ulushi bazis davriga nisbatan 0,01 punktga yuqori. Rejalashtirilayotgan davr boshida aholi soni 1 mln. kishi, mehnat resurslari – 500 ming kishini tashkil qilgan.

Amaliy mashgulotning texnologik kartasi (2-mashg'ulot)

Ish bosqichlari	**O'qituvchi faoliyatining mazmuni**	**Talabalar faoliyatining mazmuni**
1-bosqich. Mavzuga kirish. (10 min)	**1.1. O'quv mashg'uloti mavzusini eslatadi, maqsadi, natijalarini va seminarning utkazilish tartibi xakida ma'lumot beradi.**	**Tinglaydilar, savollar beradilar.**
	1.2. Talabalar bilimini faollashtirish maqsadida «Ushbu mavzu bo'yicha qanday kategoriyalarni o'rgandingiz?» deb so'raydi. **Blis-so'rov o'tqazadi**	**Savollarga javob beradilar**
2-boskich Asosiy (60min)	2.1.Mashg'ulotning davomi statistik ma'lumotlarni tahlil qilish va mehnat resurslari balansini tuzishni o'rganish bo'yicha mustaqil ishlashdan iboratligini e'lon qiladi.	**Eshitadilar.**
	2.2.Vazifani baholanish mezonlari bilan tanishtiradi.(1-ilova),	**Eshitadilar.**
	2.3. Talabalarga yig'ilgan materiallar asosida mehnat resurslari balansini tuzish vazifasini beradi	**Ishni boshlaydilar**
	2.4. Vazifani bajarish metodikasi bo'yicha maslahatlar beradi. Bajarilgan ishlarning tahlilini tashkillashtiradi	**Har bir talaba o'z ishini sifatli bajarilishiga harakat qiladi**
	2.5. Bir nechta ishlarni olingan natijalari bo'yicha jamoaviy muhokamani uyushtiradi, talabalarning yutuq va kamchiliklarini ko'rsatadi	**Tahlil qiladilar**
	2.6. Muhokama qilinayotgan ishlarni umumiy baholaydi	**Jamoada muhokama qiladilar**
3-boskich. Yakuniy (10 min)	**3.1.Bajarilgan ishlar yakunini xulosa-laydi, muvofaqiyatli bajarilgan ishlarga alohida to'htab o'tadi, shu bilan birga yo'l qo'yilgan kamchiliklarga ham e'tiboni qaratadi.**	**Eshitadilar**
	3.2.Mustaqil ishlash uchun uy vazifasi beradi: Mehnat potensiali va inson kapitali mavzusini Insert texnikasida o'qib kelish	**Vazifani yozib oladilar**

1-ilova

Individual vazifani baholash ko'rsatkichlari va mezonlari

№	Baholash ko’r-satkichlari	Baholash mezonlari	Vazifani ba-jarilganligi (max ball)	Vazifani bajarilgan-ligi ball (haqiqat)
1	Stat.ma’lumotlarning to’plangan-ligi	Balans tuzish uchun yetarli ma’lumotlar	0,2	
2	MR balansini tuzish metodika-sini o’zlashtirish	Balans tuzishda hisob kitoblarni bajara olish	0,5	
3	Xulosa	Natijaga qisqacha rezyume berish va yakuniy xulosa berish	0,4	
4	ko’rgazmalilik	Jadval, chizma, grafik	0,2	
5	Raqamlarga snoskalar	Ma’lumot manbalarining mavjudligi	0,2	
6	Jami	Umumiy natija	1,5	

Talabaning seminar darsidagi faoliyati test uchun maksimal-0,2ball, va individual balans tuzish uchun maksimal- 0,8 ball yig’indisidan iborat.
Seminardagi yakuniy maksimal ball-1 ball; 0,8-1,0 a’lo, 0,6-0,7 yaxshi, 0,3-0,5qoniqarli, 0-0,2 yomon.

4-Mavzu. Mehnat potensiali va inson kapitali

4.1.Ma’ruzada o’qitish texnologiyasi

***Dars vaqti*- 2 soat**	*Talabalar soni* - 20-50
O’qitish shakli	Axborot-tematik ma’ruza
Ma’ruza rejasi	1.Mehnat potensiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni. 2.O’zbekistonda mehnat potensialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta’siri. 3.Inson taraqqiyoti, inson kapitali nazariyasining rivojlanishi. 4.Inson taraqqiyoti indeksining komponent va indikatorlari.
O’qitish maqsadi: Mehnat potensiali va inson kapitali haqida bilimlarni shakllantirish	

***Pedagogik vazifalar*:** 1.Mehnat potensialiuning ijtimoiy-iqtisodiy mazmunini yoritadi; 2.O'zbekistonda mehnat potensialining shakllanishiga demografik omillarning ta'sirini tushuntiradi. 3.Inson taraqqiyoti, inson kapitali nazariyasining rivojlanishini ochib beradi; **4.Inson taraqqiyoti indeksining komponent va indikatorlarini tavsiflaydi.**	***O'quv faoliyati natijalari*:** □ Mehnat potensialiuning ijtimoiy-iqtisodiy mazmunini aytib beradi; □ O'zbekistonda mehnat potensialining shakllanishiga demografik omillarning ta'sirini asoslaydi. □ Inson taraqqiyoti, inson kapitali nazariyasining rivojlanishini izzohlaydi; □ **Inson taraqqiyoti indeksining komponent va indikatorlarini sanab beradi.**
O'qitish uslubi va texnikasi	Blis-so'rov, diqqatni jalb qiluvchi savollar va muhokama uchun savollar
O'qitish shakli	Jamoaviy, frontal, juftliklarda ishlash
O'qitish vositalari	Proyektor, ma'ruzalar matni, marker, skotch, A 32 qog'oz varaqlari
O'qitish sharoiti	O'TV bilan ishlashga moslashgan auditoriya
Monitiring va baholash	Yozma nazorat

Axborot tematik ma'ruzaning texnologik kartasi

Ish bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talaba
1-bosqich mavzuga kirish (5 minut)	1.1. O'quv mashg'uloti mavzusi, ma'ruza rejasi, uning maqsadi, o'quv faoliyati natijalarini e'lon qiladi.	Eshitadilar
	1.2. Mavzu bo'yicha talabalar bilimini faollashtiruvchi savollar beradi. (1-ilova) Blis-so'rov o'tqazadi.	Javob beradilar
2-bosqich Asosiy bo'lim (60 minut)	2.1. Ma'ruza materiallarini reja savollari bo'yicha bayon qiladi. Vizual materiallardan foydalanadi. (2-ilova).	Eshitadilar
	2.2. Mavzuga diqqatni jalb qiluvchi savollarni beradi (3-ilova). Olingan javoblar tahlil qilinadi, yakuniy xulosalar qilinadi.	Savollarga javob beradilar
	2.3. Mavzuning asosiy jihatlariga diqqatni jalb qiladi va ularni yozib olishni taklif qiladi.	Konspektlashtira-dilar
3-bosqich. Yakunlovchi (15 minut)	3.1. Umumlashtiruvchi xulosalar qilib ma'ruzaga yakun yasaydi	Eshitadilar
	3.2. Talabalar faoliyati tahlil qilinadi va baholanadi	Savollar beradilar
	3.3. Seminar darsiga har bir talaba mavzu bo'yicha seminar-diskussiyaga tayyorlanib kelish vazifasini beradi.	**Yozib oladilar**

4 мавзу	**Mehnat bozori: shakllanishi va rivojlanishi (4 soat)**

4.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 4-Мавзу **Соатлар хажми:** 4 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.
Ўқув машғулоти шакли:	Муаммоли-маъруза	
1 маъруза машғулоти тузилишининг режаси: 2 соат	1. Mehnat bozori tushunchasi va uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 2. Mehnat bozorining shakllanishi 3. Mehnat bozori modellari	
2 маъруза машғулоти тузилишининг режаси: 2 соат	1.Mehnat bozorini tartibga solish 2. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi 3. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari	
Ўқув машғулотининг мақсади: Меҳнат бозори тушунчаси, унинг моҳияти, шаклланиши, моделлари ҳамда меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари ва вазифалари тўғрисидаги билимларни мустахкамлаш.		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, проектор, график органайзер.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, савол-жавоб, суҳбат, мунозара, 6-6 ва Дельфи техникалари ; • Фронтал, гуруҳларда ишлаш.	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат(Савол-жавоб тарзида), муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“Mehnat bozori: shakllanishi va rivojlanishi” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқи члар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни

Тайёр лов босқичи	Асосий муаммо ва якуний хулосани ишлаб чиқади. Кичик муаммолар ва хар бир кичик муаммо бўйича оралиқ хулосалар ишлаб чиқади. Талабаларнинг фаол ва онгли иштирокини, ҳамда кичик ва асосий муаммоларнинг ечимини топишни таъминлайдиган йўналтирувчи саволлар рўйхатини тузади. Муаммога кириш усул ва воситаларини аниқлайди.	Мавзу бўйича берилган маъруза матнини ўқиб, ўрганиб чиқадилар.
1. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1. Мавзунинг номи, ўқув мақсади, кутилажак ўқув натижаларини эълон қилади. Ўқув машғулоти муаммоли шаклда ўтказилишини тушунтиради.	Эшитадилар ва ёзиб оладилар.
П. Асосий босқич (55 дақиқа)	2.1. Суҳбат шаклида талабалар билимларини фаоллаштиради. Уларга қуйидаги саволларни бериб мурожаат қилади: -Давлатнинг нарх механизми орқали бозорга аралашишини қанда изохлайсиз? -Нима сабабдан давлат бозорга аралашади? -Соф бозор иқтисодиёти қоидаларини тушунтиринг . -Агар бозорнинг ўзи талаб ва таклиф қонунлари орқали мувозанатликни таъминлайдиган бўлса, давлатнинг аралашуви шартми? -Минимал ва максимал баҳолар деганда нимани тушунасиз? -Максимал баҳолар кимларни химоя қилиш мақсадида ўрнатилади? -Минимал баҳоларнинг ўрнатилиши натижасида товар ортиқчалиги юзага келишини асосланг? -“Қора бозор”нинг ташкил топиш шартларини тушунтиринг. Билимларни фаоллаштириш жараёнида талабаларнинг ўқув муаммоси ечимини топиш фаолиятини фаоллаштиришга ёрдам берадиган маълумотлар кўлами даражаси аниқланади. 2.2. Минимал ва максимал баҳоларни ижтимоий-иқтисодий	Суҳбатга киришади. Саволларга жавоб беришади. Берилган жавобларни ўзаро тўлдиришади. Эшитадилар. Муаммони ёзиб оладилар. Муаммони даб-дурустдан ечимини топиш мумкин эмаслигини англаб етадилар. Юзага келган қийинчиликларни ҳал этиш бўйича фикрларини билдирадилар.

	моҳиятини ёритувчи бир нечта ёндашувлар (вариантлар) таклиф қилади. Муаммони ишлаб чиқади ва талабаларни муаммога киритади (1-илова). 2.3.Муаммонинг ечимини топиш фаолиятини ташкил қилади. Талабалар билан биргаликда таклиф қилинган муаммо ечимларини муҳокама ва таҳлил қилади. Юзага келган қийинчиликларни аниқлайди. 2.4. Муаммо ечимини топиш усулларини аниқлашни уюштиради: биринчи кичик муаммони ишлаб чиқади ва муаммоли саволларни беради, (1-илова) ҳамда ўтказиладиган фаолиятнинг асосий тамонларини тушунтиради (2-илова). 2.5. Талабаларни кичик гуруҳларга бўлади (ҳар бир гуруҳда 6 тадан кўп иштирокчи бўлмаслиги керак) ва гуруҳ ишларини ташкил қилади. 2.6.Дельфи техникаси ёрдамида гуруҳлар томонидан таклиф қилинган кичик муаммо ечимларидан энг сарасини танлаб олиш ва баҳолаш ишларини ташкил қилади (4-илова). 2.7. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Гуруҳлар фаолиятининг натижаларини муҳокама қилади. Талабалар билан биргаликда жавоблар тўлиқлигини баҳолайди. Агар жавоб тўлиқ бўлмаса ёки умуман жавоб бўлмаса қўйилган муаммоли саволларга жавоб беради. 2.8. Берилган кичик муаммонинг ечимини топишнинг аниқ, структурага солиган, рационал йўлларини таклиф қилади. Биринчи оралиқ хулосани ҳосил қилишга ундайди. 2.9. Биринчи кичик муаммонинг ечими бўйича оралиқ хулоса қилади.	Гуруҳларда ишлайдилар. Муаммоли саволлар бўйича аниқ жавоблар тайёрлайдилар (6 дақиқа ичида). Гуруҳлар иш натижаларини тақдим этадилар, бошқа гуруҳ жавобларига нисбатан фикр билдирадилар, муҳокама, мунозара, таҳлил қиладилар. Кичик муаммонинг ечимини топишнинг оптимал усуллари ҳақида хулоса ясайдилар.

Ш. Якуний босқич (15 дақиқа)	3.1. Талабаларнинг кичик муаммони ечимини топиш жараёнидаги фаолиятини таҳлил қилади. Мунозара ва гуруҳларда ишлаш жараёнида талабалар тайёргарлиги ва фаоллигини баҳолайди (3-илова). 3.2. Натижаларни шарҳлайди. 3.3. Мустақил ишлар учун уйга вазифа беради: ўтилган мавзуни қайтариш ҳамда умумий муаммонинг ечимини топиш вариантлари ҳақида ўйлаб кўриш кераклигини ўқтиради	Эшитадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова. (4.1.)

Асосий муаммо /кичик муаммоларни, хулосаларни ишлаб чиқиш, шакллантириш ва қарор қабул қилиш

Асосий муаммо: Давлатнинг нарх механизмига аралашувидан кутилаётган мақсад	
Биринчи кичик муаммо: Истеъмолчилар ва ишлаб чиқарувчиларни химоя қилиш сабаблари	
Кичик муаммонинг ечимини топишга ёрдам берувчи муаммоли саволлар:	***Ечими:***
Мувозанат нарх ва мувозанат ишлаб чиқариш хажми деганда нимани тушунасиз?	Талаб ва таклиф чизиқларининг ўзаро бир нуқтада кесишишларига мувозанат нуқта дейилади ва унинг кординаталари бўлиб, мувозанат нарх ва мувозанат хажм ҳисобланади.
Талаб чизиғи ўзгарганда мувозанатликка таъсир кўрсатадими?	Албатта талаб чизиғи силжиганда мувозанат нуқта ҳам ўзгаради.
Бозор таклифи ошганда мувозанат нарх қандай ўзгаради?	Таклиф ошганда (бошқа шароитлар ўзгармас бўлганда) маҳсулотнинг мувозанат баҳоси пасаяди.
Агар талаб ва таклиф чизиқлари бир пайтнинг ўзида силжиганда мувозанатлик нуқта ҳам ўзгарадими?	Бундай ҳолларда мувозанат баҳо мувозанат миқдор хар хил ўзгаради.
Бозорнинг динамик моделида бозор нархининг ўзгариши неча хил вариантга олиб келади?	Уч хил вариантга олиб келади.

Қисқача хулоса. Мувозанатликка эришиш учун бозорга хеч қандай ташқи кучлар таъсир кўрсатмаслиги лозим. Талаб ва таклиф қонуни асосида бозор мувозанати таъминланади. Мувозанатликка таъсир кўрсатувчи омилларга истеъмолчилар даромади, ўрин босар товарлар нархи, тўлдирувчи товарлар нархи истеъмолчилар сонини, мода ва дидлар, ишлаб чиқариш ресурслари нархи, технологик процессларнинг ўзгариши ва бошқалар киради. Бозор нархининг ўзгариши уч хил вариантга олиб келади: вақт ўтиши билан бозор нархининг мувозанат нархдан четланиши камайиб боради; бозор нархи мувозанат нархдан узоқлашиб боради; бозор нархи мувозанат нарх атрофида тебраниб туради ва бозор мувозанатига хеч вақт эришилмайди.	
Иккинчи кичик муаммо: Бозор мувозанатини таъминлайдиган шарт	
Кичик муаммонинг ечимини топишга ёрдам берувчи муаммоли саволлар:	***Ечими:***
Минимал ва максимал баҳолар ўрнатилиши кимлар учун фойдали?	Берилган йўналтирувчи саволларга жавоб беришади: Минимал баҳолар ишлаб чиқарувчиларни химоя қилиш мақсадида ва махаллий саноатни ривожлантириш учун давлат томонидан ўрнатилади. Максимал баҳо эса, истеъмолчиларни химоя қилиш мақсадида ўрнатилади.
Минимал баҳо мувозанат баҳодан юқори ўрнатиладими ёки паст?	Минимал баҳо мувозанат баҳодан юқори ўрнатилади.
Бозорда қандай ҳолларда товар ортиқчалиги пайдо бўлади?	Давлат томонидан минимал баҳолар ўрнатилганда ишлаб чиқариш хажми кўпайиб таклиф хажми талаб хажмидан кўп бўлади ва бозорда профецит юзага келади. Талаб хажми таклиф хажмидан ошиб кетади ва бозорда товар танқислиги юз беради.
Максимал бахолар ўрнатилганда бозорда қандай ҳолат юз беради?	Максимал баҳо ўрнатилганда товар танқислиги пайдо бўлади ва давлат ўз захира фондидан етишмаётган товарни бозорга чиқармаса натижада “Қора бозор” ташкил топади ва товарнинг баҳоси мувозанат баҳодан юқорига кўтарилиб кетади.
“Қора бозор”нинг вужудга келиши натижасида баҳолар қандай ўзгаради?	Белгиланган баҳоларда таклиф хажми топилади ва ушбу таклиф миқдори талаб функциясига тенглаштирлиб “Қора бозор” да маҳсулотнинг баҳоси келтириб чиқарилади.
“Қора бозор”да маҳсулотнинг баҳоси қандай аниқланади?	
Қисқача хулоса. Агар бозорга хеч қандай ташқи куч таъсир кўрсатмаса бозорнинг ўзи автоматик равишда мувозанатликка эришади.	
Муаммо бўйича якуний хулосалар. Демак, давлат томонидан иқтисодий субъектларни химоя қилиш мақсадида нархлар ўрнатилади. Ижтимоий химоя қилиш мақсадида маҳсулотнинг баҳосини мувозанат баҳодан паст ўрнатилишига максимал баҳо дейилади. Максимал баҳолар аҳолининг кам таминланган қисми учун ушбу маҳсулотни харид қилиш имкониятини тўғдиради, аммо бу ишлаб чиқарувчиларга салбий таъсир	

кўрсатиб маҳсулот хажмини камайтиришга олиб келади. Агар етишмаётган маҳсулотни давлат ўз захира фондидан бозорга чиқармаса натижада “Қора бозор” ташкил топади. Минимал баҳо ўрнатилганда буни акси юзаг келади, яъни товар ортиқчалиги пайдо бўлади ва давлат ушбу ортиқча маҳсулотни сотиб олмаса яна “Қора бозор” ташкил топади.

6 кишидан иборат бўлган кичик гуруҳ 6 дақиқа ичида кичик муаммо ва умуман асосий муаммони ечимини топишга ёрдам берувчи муаммоли саволларга аниқ жавоблар топишга ҳаракат қиладилар. Ҳар бир иштирокчи алоҳида қоғоз варағига ўзининг жавобларини ёзади.

Гуруҳ ишлари натижасининг тақдимоти ва муҳокамаси ўтказилади, таклиф қилинган кичик муаммо ҳамда асосий муаммо бўйича аниқ, структурага солинган, рационал ечимлар ишлаб чиқилади ва таклиф қилинади.

Кичик гуруҳларда тайёрланган жавоблар муҳокама қилинади: нотўғри фикрлар олиб ташланади, мужмал фикрларга аниқлик киритилади, асосийлари танлаб олинади. Танлаб олинган жавобларни тизимлаштириш учун маълум хусусиятлар аниқланади ва шу асосда кичик муаммо ҳамда асосий муаммо бўйича ечимлар гуруҳ-лаштирилади.

6-6 техникаси Қўйилган муаммо юзасидан жамоавий шаклланти-рилган, таклиф қилинган ечимлар вариантларнинг энг сарасини танлаб олиш ва бахолаш, сунгра уларни умумий хусусиятларига қараб қуйидаги алгоритм бўйича гуруҳлаштириш имконини беради.

Мавзу **бўйича муаммоли маъруза машғулотида талабалар фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари**

Маъруза машғулоти рейтинги

86-100% 2 балл - аъло

71-85% 1,7 балл - яхши

55-70% 1,4 балл – қониқарли

Баҳолаш мезони

Ф.И.Ш.	***Баҳо***	***Мезонлар***			
		Ўтилган материаллар-ни билиш	***Фаоллиги (қўшимча қилиш, саволлар, жавоблар)***	***Муаммони ечими юзасидан таклифлар***	***Баллар ҳажми***
1	Баллар	0,8	0,6	0,6	2
	%	40	30	30	100

4-илова (4.1.)

Муаммо ечимини энг сарасини танлаш ва баҳолаш техникаси

Дельфи техникаси – муаммони ечимлари-дан энг сарасини танлаб олиш ва баҳолаш имкониятини беради

Гуруҳнинг ҳар бир аъзоси таклиф қилинган вариантларни муҳимлик даражасидан келиб чиққан ҳолда гуруҳлайди (1- энг мухими, № - унча муҳим эмас) ва натижаларни ведомостнинг «Д» қаторига ёзиб қўяди.

Хар бир вариант оптималлик/ тежамкорлик /самарадорлик ва бошқа кўрсаткичлар даражаси асосида 10 балли тизим бўйича баҳоланади (1- энг юқори балл, 10- энг паст балл).Натижалар «Б» қаторига ёзилади.

«Д» ва «Б» қаторларининг натижалари умумлаштирилади ва якуний «Х» қаторига ёзилади.

Баҳолаш варағи ишлаб чиқилади. Энг кам ҳажмдаги натижа энг оптимал вариантни кўрсатади.

Альтернатив ғояларни (гуруҳларда) баҳолаш варағи

Гуруҳ	Альтернатив ғоялар			
	1-си	2-си	3-си	4-си
1				
2				
3				
N				
Жами				

И – муҳокама иштирокчиси

Д – даражали баҳо (айни зарур таклифдан – 1-ўриндан, то зарурати кам, иккинчи даражали таклифгача – n - гача);

Б – альтернативлар баҳоси, балларда (1 – юқори балдан то 10 – паст баллгача);

Х – ҳосил қилиш **Д х Б**

5-МАВЗУ	**Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati (2 soat)**

5.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 5 **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.
Ўқув машғулоти шакли:	Маъруза -мулоқот	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Aholini ish bilan ta’minlashning mohiyati va uning turlari 2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish 3. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi 4. Davlatning aholini ishsizlikdan muhofaza qilish borasidagi tadbirlari	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб тушунтириш учун слайдскоплар, кўргазмали қуроллар.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, ақлий ҳужум, намойиш этиш, зигзаг техникаси; • Гурухларга бўлинган холда.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат (Савол-жавоб тарзида), , муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
1-босқич Ўқув машғулоти муқаддимаси (5 дақиқа)	1.1.Мавзуни эълон қилади. Ўқиб ўрганишдан мақсад нимада эканлиги ва орттирилган билимлар орқали ҳосил бўлиши мумкин бўлган натижалар тўғрисида фикр юритади. 1.2. Ўқув машғулотининг шакли, ўтказилиш тартибини тушунтиради ва баҳолаш мезонларини эълон қилади (1-илова). 1.4. Бугунги ўтилиши кутилаётган дарс мулоқот тарзида бўлиши таъкидланади. Мулоқотни қандай ташкил қилиш тўғрисидаги эслатмани экранга чиқаради. 2-Илова.	Тинглайдилар. Эслатмани ўрганиб чиқадилар. Керакли саволлар билан мурожаат қиладилар.

2-босқич Асосий босқич (70 минут)	2.1. Ақлий ҳужум методи орқали талабаларни фаоллаштиради. Берилган саволга ўйлаб жавоб беришни таклиф қилади (жавоблар 1-2 сўздан иборат бўлиши кераклигини эслатади): Эластиклик деганда нимани тушунасиз? Бир талабага жавобларни доскада ёзиб боришни таклиф қилади. Фикр билдириш тўхтатилади ва жавоблар таҳлил қилинади (15 дақиқа). 2.3. Талабаларни тўртта кичик гуруҳларга бўлади. Машғулотнинг ўтказилиш тартибини яна эслатади. Ўқув машғулоти «ўзи ўрганиб, ўзгага ўргатиш», яъни ҳамкорликда ўрганиш принципи асосида ўтказилишини айтади (Зигзаг. 3-илова). 2.4. Гуруҳларга эксперт варақларини, шу билан бирга ҳар бир талабага геометрик шакл тарқатади ва фаолиятларини ташкил қилади (геометрик шаклларни вақтинча бир жойга қўйишларини, вақти келганда ундан фойдаланишларини айтади) (4-илова). Гуруҳларда ишни ташкил қилади. (матнни ўрганиб, муҳокама қилишга 15 дақиқа беради). 2.5. Доира олган талабалар 1-стол, учбурчак шаклини олганлар 2-стол ва туртбурчак олганлар 3-стол атрофига ўтиришларини айтади. Ҳар хил гуруҳлардан тўпланган талабалар ўз саволларини бошқа талабаларга ёритишини тушунтиради. Ўзаро ўргатиш жараёни бошланади (15 дақиқа). Талабалар фаолиятини кузатади, уларни йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.6. Талабаларни узларини дастлабки жойларига, стол атрофига келиб ўтиришларини айтади. 2.7. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Ҳар бир гуруҳдан 3 тадан талаба чиқиб, фаолият натижаларини тақдим қилишларини	Саволни муҳокама қилиб, уларга жавоб беради. Гуруҳлар фаолиятни ташкил қиладилар. Матнларини ўқиб, саволларга жавоб топадилар. Маълумотни муҳокама қилиб, фикр алмашиб, тизималаштирадилар. Формат қоғозига схема тарзида туширадилар. Талабалар белгилан-ган стол атрофига ўтириб, бир-бирига жавобларни тушунтирадилар. Дастлабки жойлари-га келиб ўтирадилар. Тайёр маълумотни тақдим этиш учун чизмали органайзерлар ишлаб чиқади. Гуруҳ сардорлари тайёр маълумотлар-ни тақдим этадилар. Бошқа гуруҳ аъзоларининг берган саволларига жавоб беради.

	айтади. Тақдимот учун ҳар бир гуруҳга 8 дақиқадан вақт ажратади. Йўналтирувчи, маслаҳатчи сифатида иштирок этади. Жавобларни аниқлаштиради, тўлдиради, изоҳ беради ва тузатишлар киритади. 2.8. Ҳар бир гуруҳ тақдимоти охирида эксперт саволлари бўйича хулосалар қилади. 2.9. Гуруҳлар ўзаро бир-бирларини баҳолашларини эслатади.	Бир-бирларини баҳолайдилар.
3-босқич Якуний босқич (5 дақиқа)	3.1. Талабаларнинг берган жавоблари ва қарашларини умумлаштириб қисқача хулосалар ясайди. Муҳим бўлган йўналишларни таъкидлаб ўтади. Мунозара пайтида очиқ қолган масалаларга ойдинлик киритади. 3.2. Мустақил ўқиб ўрганишлари учун талабаларга уйга вазифаларни тарқатади. Қўшимча янги адабиётлар рўйхати билан талабаларни қуроллантиради. 3.3. Кейинги дарсда тайёргарлик кўриб келишлари учун 6-Мавзуни номини айтади ва Инсерт усулини қўллаган ҳолда ўқиб ўрганиб келишларини таъкидлайди.	Эшитадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-Илова(5.1)
« Талаб ва таклиф эластиклиги » маъруза машғулотида талабалар фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

1,5 – 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5 – 0,9 балл - «қониқарли»
0 - 0,4 балл - «қониқарсиз»

Эксперт гуруҳлари иш натижаларини баҳолаш мезонлари

М е з о н л а р	***Ма кс. балл***	***Гуруҳ фаолияти натижаларини баҳоси***			
Маълумотнинг тўлалиги	1,0				
Маълумотнинг аниқ, чизмали тарзда тақдим этилганлиги	0,5				
Гуруҳ иштирокчиларининг фаоллиги (тўлдириш, саволлар бериш, жавоблар бериш)	0,5				
Балларнинг максимал ҳажми	2				

3-илова (5.1)

«Зигзаг» техникаси

Ўзаро ўқитиш ягона тамойилга асослангандир: ўқув гуруҳи кичик гуруҳларга бўлинади. Ҳар бир гуруҳ аъзоси ўрганилаётган мавзунинг маълум соҳаси бўйича эксперт бўлади ва бошқаларга ўргатади.

Ҳар бир гуруҳнинг асосий мақсади: ҳар бир талаба мавзуни тўлиқ ўзлаштириши керак.

1-босќич: Мустаќил иш. Мустақил ўрганишлари учун гуруҳ ичида ўқув материалини тақсимлаш.

2-босқич: Экспертлар учрашуви. Эксперт гуруҳларида ўқув материалини ҳамкорликда ўрганиб чиқиш ва ўзгаларни ўргатишга тайёрланиш.

3-босќич: Ўзаро бир-бирини ўргатиш. Ўзаро ўргатиш, эгалланган билимларни ўзаро назорат ќилиш ва баҳолаш

4-илова (5.1)

Эксперт вароғи №1

Эластиклик ва унинг турлари.

Нархга боғлиқ талаб эластиклиги .

Эластикликни ҳисоблашнинг икки усули.

Кесишга талаб эластиклиги.

Эксперт вароғи №2

Талаб эластиклигига кўра сотувчи даромадини максималлаштириш.

Даромадга кўра талаб эластиклигини ҳисоблаш ва унинг моҳияти.

Талаб ноэластик бўлганда нархларнинг ўсишини сотувчи даромадига таъсири.

Талаб эластик бўлганда сотувчи даромадини максималлаштириш йўллари.

Эксперт вароғи №3

Солиқ юкини истеъмолчи ва ишлаб чиқарувчи ўртасида тақсимланишини эластиклик назариясига кўра тахлили.

Истеъмолчи зиммасига тушаётган солиқ миқдори

Ишлаб чиқарувчи зиммасига тушадиган солиқ миқдори

Жамиятнинг соф йўқотиши.

“Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
Тайёрлов босқичи	1.1.Фаннинг номи эълон қилинади. Техник жихозланган аудиторияни шай ҳолатда эканлигини текширади.	Тайёргарлик кўришади.

1-босқич Ўқув машғулотига кириш босқичи	2.1. Белгиланган мавзунинг режаси унинг мақсади, долзарблиги ва ўрганишдан кутилаётган натижалар эшиттирилади. 2.2.Талабаларнинг назарий олган билимларини бир қанча саволларни берган ҳолда текширади. 1-Илова.	Тинглайдилар. Фаол қатнашиб жавоб берадилар.
2-босқич Асосий босқич	3.1. Бугунги мавзуга доир топшириқларни проектор орқали экранга чиқаради. 2-Илова 3.2. Солиқ юкини истеъмолчилар ва ишлаб чиқарувчилар ўртасида тақсимланишини товар эластиклигига кўра таҳлилини график кўринишида тушунтиради. Талабалар саводхонлигини текшириш ва уларга балл қўйиш мақсадида саволлар билан мурожаат қилади. 3.3. Тезкор суръатда мавзуга доир тест саволларини тарқатади ва жавобларини гурух сардорини ишга солган ҳолда териб олади. 3-Илова 3.4. Гурухларни иккига ажратиб бир-бирлари билан мавзу доирасида савол-жавоб қилишларини ташкиллаштиради..	Ўқув материали билан танишиб чиқадилар. Топшириқни бажаришга киришадилар. Тинглайдилар. Берилган саволларга фаоллик билан жавоб қайтарадилар. Тест саволлари тарқатилган вароққа жавобларни белгилаб топширадилар. Тартибни сақлаган ҳолда, мавзудан четлашмаган тартибда бир-бирларига саволлар билан мурожаат қилишадилар.
3-босқич Якунловчи босқич	4.1.Берилган топшириқларни текширади ва керакли маълумотларни тақдим этади. Ишаланиш тартибини экранга чиқаради. 3-Илова. 4.2. Талабалар савол-жавобларини умумлаштириб якун ясайди. Тест натижаларини ўқиб эшиттиради. 4.3. Уйда ишлаб ўрганишлари ва мавзуни янада мустахкамлашлари учун вазифалар беради..	Талабалар диққат билан тинглайдилар, уйга вазифани қайд этиб қўядилар. Жавоблардан қониқмаган талабалар ўқитувчига саволлар бериб ойдинлик киритишлари мумкин.

(5.2) 1-Илова

Мавзуга доир саволлар

1. Эластиклик нимани ифодалайди?
2. Талаб ва таклифнинг нарх бўйича эластиклиги қандай мазмунга эга?
3. Талабнинг эластик, эластик эмас ва бирлик эластикка тенг бўлиш шартларини кўрсатиб беринг.
4. Қайси ҳолларда товарлар нормал товарлар бўлади?
5. Сотувчи даромадига талаб эластиклигини таъсирини тушунтириб беринг.

(5.2)2-Илова

5.2. Мисол. Апельсиннинг нарх бўйича таклиф ва талаб эластиклик коэффициентлари ва берилган. Апельсиннинг бозордаги кўрсаткичлари қуйидагича:

сўм (1кг),

- Ушбу кўрсаткичлардан фойдаланиб талаб ва таклиф функциясини ҳосил қилинг?
- Фараз қилайликки апельсиннинг баҳоси 40%га кўтарилди натижада талаб хажми қанчани ташкил этади ва ишлаб чиқарувчилар қайси нархда ушбу талабни қондишлари мумкинлигини аниқланг.

5.2.1 Мисол. Фараз қилайлик, буғдойга бўлган талаб функцияси қуйидаги кўринишда берилган бўлсин:

,

бу ерда - бир пуд буғдой нархи;

- буғдойга булган талаб ҳажми, млн. пуд.

а) сотувчи даромадини максималлаштирувчи сотиладиган буғдой ҳажми аниқлансин.

6-МАВЗУ	“**Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashtirishga muxtoj shaxslarni aniqlash metodikasi (2 soat)** ”

6.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 6-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Муаммоли маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati 2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi 3. Ish bilan band bo’lmagan ishga joylashishga muxtoj	

	shaxslarning sonini aniqlash
Ўқув машғулотининг мақсади: Истеъмолчи танлови назариясининг моҳияти ва нафлилик функциясидан келиб чиқиб талабнинг шаклланиши тўғрисидаги кенг қамровли билимларни ривожлантириш.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, проектор, график органайзер.
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, мулоқот, сухбат, Дельфи техникаси; • Гурухларга бўлинган ҳолда.
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат(Савол-жавоб тарзида), муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.

“Истеъмолчи танлови назарияси” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
1-босқич Ўқув машғулоти мавзусига кириш	1.1.Фаннинг номи эълон қилинади. Унинг режалари билан таништиради. Бугунги маъруза муаммоли тарзида ўтилиши хабарини етказади.	Тинглайдилар.
2-босқич Асосий босқич	2.1. Мавзуни нечоғли долзарблигини талабаларни сухбатга чорлаган тарзда ва уларга қуйидаги саволларни бериб аниқлик киритади: • Истеъмолчининг танловини бозор шароитида қайси омиллар белгилайди? • Чекли нафликнинг мазмунини изохланг • Чекли нафликни камайиш қонунини хаётга тадбиқ этиш мумкинми? • Бефарқлик эгри чизиқларининг шакли ва жойлашуви нима билан аниқланади? • Бефарқлик эгри чизиқлари нима учун кесишмайди? • Истеъмолчининг танловига товар нархи ва истеъмолчи даромадини қандай таъсир қилишини изохлаб беринг. 2.2. Истеъмол назарияси ва истеъмолчининг қарор қабул қилишда мавжуд имконият доирасида максимал даражада ўз эхтиёжини қондириш	Талабалар саволларни диққат билан тинглаб, ўз қарашларини баён этадилар. График кўринишидаги чизмаларни ўз конспектларига кўчириб оладилар. Барчасини ёзиб оладилар. Саволларга жавоб берадилар, ўз қарашларини баён этадилар. Тушунмаган саволларини ўқитувчига бериб ойдинлик киритиб борадилар.

	даражаси тушунтирилади. Талабаларнинг хам истеъмолчи сифатида қанда йўл тутишларини билиш учун муаммоли топшириқни ўртага ташлайди. 1-Илова. 2.3. Муаммонинг ечимини ва таҳлилини талабалар билан бирга мухокама қилади. Талабаларнинг билдираётган қарашларига жавобан ўз сўзини айтади. 2.4. Талабаларни олтитадан кўп бўлмаган гурухларга бўлади. Гурухий ишлаш тартибини ташкиллаштиради. 2.5. Тақдимотни бошлаш зарурлигини айтади ва гурухларнинг ишлаган натижалари мухокамасини бошлайди. Талабалар билан бирга берилган жавобларнинг қанчалик хақиқатга яқин эканлиги ва мантиқан тўғрилигини ўрганиб чиқади. Мавхум бўлган қарашларга ва очиқ қолган муаммонинг қирраларига ойдинлик киритади. 2.7. Биринчи қўйилган муаммо ичидаги масалага жорий хулосани ясайди. 2.8. Тарқатма материални тарқатади ва уни диққат билан ўқиб чиқиб, жадвални тўлдиришларини таклиф қилади. Қуйидаги саволга жавоб бериб, ФСМУ жадвалини тўлдиришни айтади. 2-Илова	
3-босқич Якуний босқич	3.1. Талабаларнинг муаммони ечиш бўйича қилган хатти харакатларини тахлил қилади. Уларнинг тайёргарлик даражаларига бахо беради Якуний хулосалар қилинади. Талабалар диққати энг асосий нарсаларга қаратилади. Слайд 3.2. Мустақил ишлаш учун топшириқлар берилади 3-Илова.	Тинглайдилар. Жавобларни танлаб керакли белгини қўйишадилар. Тинглайдилар.

Тарқатма материалнинг тахминий нусхаси

ФСМУ технологияси

(Ф) – Фикрингизни баён этинг.
(С) – Фикрингиз баёнига бирон сабаб кўрсатинг.

(М) – Кўрсатилган сабабни тушунтирувчи мисол келтиринг.
(У) – Фикрингизни умумлаштиринг.
Ушбу технология тингловчиларни ўз фикрини ҳимоя қилишга, эркин фикрлаш ва ўз фикрини бошқаларга ўтказишга, очиқ ҳолда баҳслашишга, эгалланган билимларни таҳлил қилишга ва қай даражада эгаллаганликларини баҳолашга ҳамда тингловчиларни баҳслашиш маданиятига ўргатади.

6.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 5-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Семинар-анжуман.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati 2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi 3. Ish bilan band bo’lmagan ishga joylashishga muxtoj shaxslarning sonini aniqlash	
Ўқув машғулотининг мақсади:	Истеъмолчи танлови тўғрисидаги назарий билимларини мустахкамлаш ва чуқурлаштириш.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар, Т-схема.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• амалиёт, савол-жавоб, мунозара, чизмали органайзерлар техникаси; • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш .	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки , тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashtirishga muxtoj shaxslarni aniqlash metodikasi (2 soat)” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
Тайёргарлик босқичи	Реферат мавзуларининг рўйхатини аниқлайди (1-илова). Мавзуларни докладчилар томонидан танлаб олинишини, ҳамда ҳар бир докладчига тақризчи тайинланишини ташкил қилади. Докладчиларга мавзуси бўйича	Мавзу танлаб оладилар ва машғулотга тайёрланадилар. Докладчилар реферат режасини тузадилар. Ҳар бир мавзу бўйича саволлар тайёрлайдилар ва зарур

	режа тузиш вазифасини беради. Ҳамма талабаларга маъруза матнини ўрганиб чиқишни, режалар бўйича саволлар тайёрлаш вазифасини беради ва мустақил тайёрланишлари учун адабиётлар рўйхатини тақдим қилади. Докладчиларга тақдимотни кўргазмали материаллар асосида ўтказилишини уқтиради.	адабиётлар рўйхатини ёзиб оладилар.
I. Кириш босқичи (15дақ ика)	1.1. Семинар машғулотининг мавзусини эслатади. Машғулотнинг шакли ва ўтказилиш тартибини тушунтиради. 1.2. Доклад қилувчилар ва тақризчилар билан таништиради. 1.3.Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонларини эълон қилади (2-илова). 1.4. Тақдимотлар регламентини аниқлайдилар (3-илова)	Тинглайдилар
II. Асосий босқич (55 дақиқа)	2.1.Биринчи докладчига сўз беради. Материал мазмунининг мантиқан боғлиқлигини, баён этиш усули ва талабалар муносабатини кузатади. Талабалар томонидан савол беришни таклиф қилади. Саволлар беради, докладнинг асосий моҳиятини аниқлаштиради. 2.2.Тақризчиларга сўз беради ва талабаларга саволлар беришни таклиф қилади. Аста-секин ўқув машғулотини мунозара шаклига ўтказган ҳолда, доклад мазмунини жамоавий муҳокама қилишни таклиф қилади. 2.3.Мавзу мазмунининг талабаларга қай даражада тушунарлилигини (докладчиларга берилаётган саволлар мазмуни ва саволларга берилаётгаг жавоблардан келиб чиқиб) баҳолайди. Талабаларга «мунозара иштирокчиси учун эслатма»ни эслатади ва мунозара бошланишини эълон қилади (4-илова). Билдирилаётган фикрларга нисбатан демократик ёндашиш ва фаоллик, қизиқувчанликни намойиш қилади. Ишончли мулоқот тонини қўллайди. 2.4.Қисқача умумлаштириб докладга якун ясайди. Докладнинг	Тайёрланган доклад бўйича сўзга чиқади, тайёрлаган кўргазма-ли материаллар асоси да тақдимот қилади, берилган саволларга жавоб беради. Тақризчи уз фикрини билдиради, саволлар беради. Жамоа бўлиб доклад мазмунини муҳокама, мунозара қиладилар. Мунозара қиладилар.

	асосий моҳиятини, мунозара, муҳокама натижаларини қайд қилади. 2.5. Кейинги докладларни ҳам шу йўсинда муҳокама қиладилар.	
III.Якуний босқич (10 минут)	3.1.Анжуман натижалари юзасидан хулоса қилади ва мавзуга якун ясайди: • мавзу бўйича якуний хулосани шакллантиради; • доклад қилувчилар ва машғулот иштирокчиларининг тайёргарлигини, мунозара, муҳокама жараёнидаги фаоллигини баҳолайди ва баҳоларни эълон қилади; • маъруза-анжуман машғулоти натижаларига умумий баҳо беради. 3.2. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат саволларига оғзаки жавоб бериш (5-илова); (2) эгалланган билим ва тушунчалар асосида ББББ жадвалини тўлдириш кераклигини таъкидлайди (6-илова).	Тинглайдилар. Вазифани ёзиб оладилар.

Мунозара иштирокчиларини баҳолаш мезонлари

Баҳолаш мезонлари (баллда)	***Доклад қилувчилар***			
1.Доклад мазмуни (1,0): - долзарблиги; - баён қилинишининг тушунарлилиги, изчиллиги ва мантиқий боғлиқлиги; - хулосанинг аниқ шакллантирилиши. 2.Фойдаланилаётгар маълумотнинг янгилиги (0,5) 3.Тақдимотда қўлланилган воситалар (0,4) 4. Регламентга риоя қилиш (0,1)				
Жами:				
	Тақризчилар			
1.Докладни янгилик била тўлдирганлигига (0,5) 2. Докладнинг кучли ва бўш томонларини аниқ кўрсатганига (1,5)				
Жами:				
	Мунозара иштирокчилари			
1.Саволлар: - ҳажми (0,1 ҳар бир савол учун);				

- мазмуни ва моҳияти бўйича (0,3) 2. Қўшимча киритганига (1,0)				
Жами:				

3-илова (6.1)

Анжуман иштирокчилари учун белгиланган регламент:

Докладчи – 5 дақиқа

Тақризчи –3 дақиқа

Докладчилар томонидан саволларга жавоб бериш – 3 дақиқа

Тақризчилар томонидан саволларга жавоб бериш -3 дақиқа

Муҳокама ва мунозара учун – 3 дақиқа

4-илова (6.1)

Мунозара иштирокчисига эслатма

1. Мунозара муносабатларни ҳал этиш эмас, балки муаммолар ечимини ҳамкорликда топиш методидир.
2. Бошқалар ҳам фикр билдиришларига имконият яратиш учун узоқ гапирма.
3. Ақлли фикрларинг мақсадга етиши учун сўзларингни тарозига сол, ўйлаб, сўнгра гапир, ҳис-туйғуларингни назорат қил.
4. Тақризчи ва оппонент фикрини тўғри тушунишга ҳаракат қил. Унинг фикрини ҳурмат қил.
5. Фақат мунозара мавзуси бўйичагина, аниқ фикр билдир.
6. Ўз тақдимотинг билан кимгадир ёқишга ёки аксинча хафа қилишга уринма.

6-Илова (6.1)

ББББ жадвалини тўлдириш учун тавсиялар

1. Таянч ибора ва тушунчалар билан танишиб чиқинг.
2. ББББ жадвалини тўлдириш учун таянч ибора ва тушунчаларнинг тартиб рақамидан фойдаланинг.

Биламан	**Билишни истайман**	**Билиб олдим**
1	2	3

7-МАВЗУ	“**Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida aholining turmush darajasi va daromadlari (2 soat)**”

7.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 7-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Кўргазмали маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi 2. Turmush darajasi ko’rsatkichlari tizimi 3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari 4. Iste’mol byudjetlarining mohiyati va turlari 5. Yashash minimumi va iste’mol savati	
Ўқув машғулотининг мақсади: Бозор иқтисодиёти шароитида истеъмолчилар даромадининг ўзгариш ёки харид қилиниши мумкин бўлган товарлар нархининг ўзгариши истеъмолчиларнинг қарор қабул қилишларига қандай қилиб таъсир кўрсатишини ўргатишдан иборат.		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, проектор, чизмали органайзерлар	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, намойиш этиш, тезкор-сўров; • Гурухларга бўлинган ҳолда.	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат(Савол-жавоб тарзида), муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“**Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida aholining turmush darajasi va daromadlari (2 soat)**” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни

1-босқич Ўқув машғулоти мавзусига кириш	1.1.Маъруза мавзусини ўқиб эшиттиради ва унинг мақсади, ўқитиш натижаларини талабалар диққатига ҳавола этади. 1.2.Тайёрлаб келинган таянч конспектларнинг қисқача матнини талабаларга тарқатади. Ундан фойдаланиш тартибини оғзаки тушунтиради. 1.3.Таянч конспект материаларининг биринчи слайдини проектор орқали экранга чиқаради ва уни шархлайди. 1.4.Дарснинг охирига бориб ўтилган мавзу юзасидан тест саволлари тарқатилиши ва унинг учун максимал 2 балл қўйилишини ўқтиради.	Тинглайдилар. Талабалар кўз югиртириб чиқишади. Тинглайдилар ва мухим бўлган ҳолатларни қайд этишадилар.
2-босқич Асосий босқич	2.1. Таянч конспектда тайёрлаб келинган маъруза материалларини аста-секинлик билан экранга чиқарган ҳолда ўқийди ва керакли моментларни талабаларга тушунтиради. Илова. 2.2. Ўз дафтарларига қайд этишларини сўраб мавзунинг кейинги саволига ўтади. Тайёрлаб келинган материални экранга чиқаради. Талабалар диққатини графикдаги чизиқларга қаратган ҳолда амалий мисолларни келтириб баён этади. Турмуш даражаси ва Энгель чизиқларининг моҳиятини графикда изохлайди. Эхтиёж учун бирламчи товар ва хизматлар истеъмол қилиниши, қолган маблағга эса стандарт сифатли саноат маҳсулотлари ва ниҳоят олий сифатли товарлар харид қилиниши Энгель эгри чизиқлари ёрдамида тушунтирилади. 2.3. Мавзунинг кейинги саволидан ўрин олган масалаларни бирма-бир тушунтиради. Нарх-истеъмол чизиғи орқали истеъмолчининг товарлар хариди ва оптималлик шарти ҳамда талаб эгри чизиғининг қандай ҳосил бўлиши чизмалар орқали талабаларга етказилади. Илова. 2.4. Даромад вқа алмаштириш самарасининг миқдорий кўрсаткичларини ҳисоблаш усулларини тайёрлаб келинган чизма орқали талабаларга намойиш этади.	Диққат билан тинглашадилар. График кўринишидаги чизмаларни ўз конспектларига кўчириб оладилар. Барчасини ёзиб оладилар.

	2.5. Ақлий хужум орқали қуйидаги саволларга жавоб беришларини таклиф этади: • Истеъмолчиларнинг даромади ўзгарганда истеъмол хажми қандай ўзгаради? • Паст категорияли товарларга бўлган талаб истеъмолчининг даромади ўзгарганда қандай таъсир кўрсатади? 2.6.. “Ақлий хужум” тугагандан сўнг талабаларни гурухларга бўлади ва уларга хар-хил рангдаги қоғозларни тарқатади. Хар бир гурух ўз қарашларини жадвал тарзида ихчамлаштирган ҳолда ушбу қоғозга тушунтирилади. 2.7. Хар бир гурухга қайд қилинган қоғоздаги фикр мулохазаларининг тақдимотини бошлашлари мумкинлигини эълон қилади. 2.8. Хар бир гурухнинг қрашларини тахлил қилади ва керакли кўрсатмаларни бериб мантиқий боғланган фикрларни конспектга қайд қилишларини сўрайди.	
3-босқич Якуний босқич	3.1. Бугунги мавзуга бағишланган барча фикр мулохазаларни умумлаштириб хулоса ясайди. 3.2. Гурухнинг фаолиятига бахо беради ва фикрлар хилма-хиллигини шархлаб таянч мулохазаларни талабалар эътиборига етказади. 3.3. Келгуси дарсда ўтилиши кутилаётган маъруза мавзусини ўқиб эшиттиради ва керакли маълумотларни таъкидлаб ўтади.	Тинглайдилар. Жавобларни танлаб керакли белгини қўйишадилар. Тинглайдилар.

Тест саволлари

7.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт**Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 7-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат

социологияси”		
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Билимларни мустаҳкамлаш ва чуқурлаштириш машғулоти.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi 2. Turmush darajasi ko’rsatkichlari tizimi 3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari 4. Iste’mol byudjetlarining mohiyati va turlari 5. Yashash minimumi va iste’mol savati	
Ўқув машғулотининг мақсади: Истеъмолчи танлови тўғрисидаги назарий билимларини мустахкамлаш ва чуқурлаштириш.		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар, Т-схема.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Муаммоли метод • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш .	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки , тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“**Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida aholining turmush darajasi va daromadlari (2 soat)**” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
Тайёргарлик босқичи	Мавзуни айтади, таълим мақсадларини қўяди, ўқув натижаларини режалаштиради. Таълим мақсадларидан келиб чиқиб, ўқув ақлий топшириқларни (диференциал) ишлаб чиқади (1-илова). Гуруҳлар учун гуруҳ ичидаги фаолиятнинг самарадорлигини таъминлайдиган ёзма кўрсатмалар тайёрлайди (2-илова).	Тинглайдилар ва машғулотга тайёргарлик кўрадилар. Докладчилар реферат режасини тузадилар. Ҳар бир мавзу бўйича саволлар тайёрлайдилар ва зарур адабиётлар рўйхатини ёзиб оладилар.
I. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади ва режалаштирилган ўқув натижаларини эълон қилади. Мавзунинг аҳамиятлилигини ва долзарблигини асослайди. 1.2.Талабалар билимини	Мавзуни ёзиб оладилар. Саволларга жавоб

	фаоллаштириш мақсадида мазмунли жавоб талаб этадиган саволлар бўйича суҳбат ташкил қилади (3-илова). Билимларни фаоллаштириш жараёнида муаммонинг ечимини топиш фаолиятида зарур бўлган билимлар етарлилигини аниқлайди.	берадилар.
II. Асосий босқич (55 дақиқа)	2.1.Ўқув топшириқларини беради, уларни ечимини топиш йўллари ва кетма-кетлигини муҳокама қилади. Ўқув машғулоти якунида қандай натижаларга эришишини маълум қилади. Гуруҳлар иши натижаларини тақдим этиш шаклларини эълон қилади. Ҳар бир талаба ва умуман гуруҳлар ишини баҳолаш мезонларини тушунтиради (5-илова). 2.2.Талабаларни кичик гуруҳларга бўлади. Гуруҳларга топшириқларни тарқатади. Топшириқни бажаришда қандай қўшимча материалдан фойдаланиш мумкинлигини тушунтиради. 2.3.Гуруҳий топшириқларни бажариш инструкциясини доскага илади ва талабалар билан муҳокама қилади. 2.4.Индивидуал иш карточкаларини тарқатади. 2.5.Гуруҳларда фаолиятни ташкил қилади. Талабалар ишини кузатади ваш у билан бирга: - гуруҳларни назорат қилади, лекин уларни бошқармайди; - аниқ топшириқларни бажариш учун зарур бўлган малакаларни шакллантирувчи индивидуал ишга диққатини қаратади. Топшириқларни ечимини топиш вазифаси қай даражада бажарилганлигини аниқлаш мақсадида очиқ саволлар беради: «Нима учун сиз бундай ўйлаяпсиз?», «Нима учун айнан шу метод деб ўйлаяпсиз?». 2.6.Тақдимот бошланишини эълон қилади. Хамкорликда муҳокама қилиш ва баҳолаш натижаларини эълон қилиш учун гуруҳ иштирокчиларини тайинлайди.	Топшириқни муҳокама қиладилар. Ўқув материали, инструкция ва индивидуал натижалар карточкалари билан танишиб чиқадилар. Гуруҳлар ишини режалаштиради. Гуруҳ ичида топшириқларни тақсимлайди. Топшириқларни инди видуал бажарадилар. Индивидуал иш натижаларини муҳокама қиладилар. Ўқув топшириғи бўйича гуруҳлар фаолиятининг умумий натижаларини ишлаб чиқадилар ва уларни тақдимотга тайёрлайдилар. Гуруҳ иштирокчилари фаолият натижаларини эълон қиладилар. Ҳар бир гуруҳ бошқа гуруҳга ўзаро назорат ўтказиш учун саволлар тайёрлайди ва бир-бирига беради.

	2.7.Топшириқни бажариш жараёнида ўзлаштирганлигини аниқлаш учун гуруҳ ишларининг натижаларини ўзаро назоратини ташкил қилади.	
III.Якуний босқич (15 минут)	3.1.Гуруҳ ишларини натижаларини таҳлил қилади. 3.2.Топшириқларни бажариш бўйича якун ясайди. 3.3.Белгиланган мақсадга эришганлик ҳақида хулосалар қилади. 3.4.Гуруҳ ишларини баҳосини эълон қилади. 3.4.Мустақил бажаришлари учун вазифа беради: режанинг кейинги саволлари бўйича тайёрланиб келиш.	Тинглайдилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (7.2)

ЎҚУВ ТОПШИРИҚЛАРИ

Ф (Фикрингизни баён этинг).
С (Фикрингиз баёнига бирор сабаб кўрсатинг).
М (Кўрсатилган сабабга тушунтирувчи мисол келтиринг).
У (Фикрингизни умумлаштиринг).

2-ГУРУХ

Қуйидаги жадвални тўлдиринг:

Субъектив сабабларни келтиринг	***Объектив сабабларни изохланг***

Венна диаграммасини тўлдиринг.

Ишингизни тушунтиринг ва изоҳ беринг.

Венна диаграммасини тўлдириш қоидаси билан танишади. Индивидуал / жуфтликда Венна диаграммасини ишлаб чиқади, доираларнинг кесишмаган томонларини тўлдиради (х).

Жуфтликлар ҳосил қилиб, ўз диаграммаларини солиштиради ва тўлдиради

Доиралар кесишган жойини ҳодиса ёки предметнинг, 2-3 доиранинг ўхшашлик томонлари, ҳар иккаласига (ёки учаласига) тааллуқли бўлган умумий хусусиятлари қайд этилиб, тўлдирилади

Венна диаграммаси **–** умумий хусусиятларга эга бўлган 2-3 томонларини солиштириш /қарама-қарши қўйиш /таққослаш учун қўлланилади

изчил тафаккур қилиш, солиштириш, қарама-қарши ќўйиш ва таққослаш малакаларини ривожлантиради;

асосан маъруза машғулотининг якуний босқичида тўлдирилади

3-ГУРУҲ

Т-схема

Персонални бошқариш услублари

Ўзгаришлар	***Бюджет чизиғи ўнгга силжийди***	***Бюджет чизиғи Чапга силжийди***
Товарлар нархи пасайганда		
Товарлар нархи кўтарилганда		
Истеъмолчининг даромади ошганда		

2. Реал даромаднинг ўсиши деганда нимани тушунасиз?.

3. Умумий самара кандай аниқланади?

“Нарх-истеъмол” чизиғи қанда қилиб талаб чизиғини беришини изохланг Фикрингизни схема асосида тушунтиринг.

2-илова (5.2)

Гурухларда ишлаш қоидаси

- Хар бир киши ўз гурухидаги талабанинг фикрини мулозимат билан эшитиши ва уни бўлмаслиги лозим;
- Хар бир киши ўзи мустақил берилган топшириққа масъулият билан ёндошиши керак;
- Бир-бирларингизга керакли пайтда ёрдам қўлингизни чузинг;
- Сўраб билган олим, орланиб сўрамаган ўзига золим тамойилига амал қилинг;

Эсдан чиқарманг:

- Гурухнинг олган баҳоси бу сизнинг баҳойингиз!
- Кемага тушганнинг жони бир!

Билимларни фаоллаштириш учун саволлар

1. Даромад самараси манфий бўлиши мумкинми?
2. Товарлар нархи ва чекли нафлик тўғри пропорционал эканлигини асосланг.
3. Алмаштириш самараси қандай ҳисобланади?
4. Даромад самараси қандай ҳисобланади?

4-илова (5.2)

Гуруҳ ишларини баҳолаш жадвали

Гуруҳлар	Жавобнинг тўлалиги, аниқлиги, тушунарлилиги (1,0)	Кўргазмалилиги (0,5)	Гуруҳ иштирокчиларининг фаоллиги (0,5)	Баллернинг умумий ҳажми	Баҳоси
1.					
2.					
3.					

Ҳар бир гуруҳ иккинчи гуруҳ тақдимотини баҳолпаш мезонларини балларини қўшиш орқали баҳолайди. Гуруҳ олган баҳо ҳар бир гуруҳ иштирокчисининг баҳоси ҳисобланади:

1,5 – 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5-0,9 балл - «қониқарли»
0 - 0,4 балл - «қониқарсиз».

8-МАВЗУ	“**Ish haqi tizimi (2 soat)**”

8.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 8-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Мутахассис (эксперт) иштирокидаги маъруза	

Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi 2. Bozor sharoitida ish haqining asosiy vazifalari 3. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari 4. Tarif tizimining mohiyati va elementlari 5. Ish haqi turlarini tavsiflash 6. Ish haqining isloh qilishning asosiy yo’nalishlari
Машғулотнинг мақсади: Ноаниқлик шароитда таваккалчиликни ўлчаш ва уни пасайтириш йўлларини ўргатиш.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб

	тушунтириш учун слайдскоплар, кўргазмали қуроллар.
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, тезкор-сўров, «эксперт сўрови» методи, таҳлил; • Фронтал, жамоавий, гуруҳларда ишлаш.
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат (Савол-жавоб тарзида), , муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.

“Бозор ва таваккалчилик” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси.

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
1-босқич Ўқув машғулоти муқаддимаси (5 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини ва мавзунинг режасини эълон қилади. Ўқув машғулотининг ўтказилиш шакли ва тартибини тушунтиради. 1.2.Таклиф этилган корхона менежерини (эксперт)ни таништиради.	Тинглайдилар.
2-босқич Асосий босқич (60 минут)	2.1.Назария ва амалиётни таққослаш асосида янги материални ўрганишни ташкил қилади. Бунинг учун таваккалчилик ва уни пасайтиришни назарий асослари ҳақида маълумот беради. (мавзу режаси асосида). Расм, жадвалларни намойиш этади ва шарҳлайди (слайд). 2.2.Амалиётчи сифатида корхона мутахассисини маъруза режаси бўйича маълумот беришини ташкил қилади. 2.3.Экспертга мавзуга тааллуқли саволлар беришни таклиф қилади. (1-илова ўқитувчининг вариантлари). Эксперт томонидан мавзунинг ҳар бир қисми бўйича берган жавобларини умумлаштиради.	Тинглайдилар. Саволлар берадилар. Фикр алмашадилар.
3-босқич Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Талабалар диққатини мавзунининг асосий томонларига қаратган ҳолда, режанинг дастлабки учта саволи юзасидан хулосалар қилади ва якун ясайди. 3.2.Корхона мутахассисига миннатдорчилик билдиради. 3.4. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: мавзунинг кейинги саволларини инсерт тихникасидан фойдаланган ҳолда ўрганиб	Эшитадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

	келишларини уқтиради.	

9-МАВЗУ	“**Mehnat unumdorligi: omillar va rezervlar (2 soat)**”

9.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 9-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.д. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**:Мустафакулов Ш
Ўқув машғулоти шакли:	Мутахассис (эксперт) иштирокидаги маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. «Mehnat unumdorligi» va «mehnat samaradorligi» haqida tushuncha 2. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 3. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari va uning avzalliklari 4. Mehnat unumdorligini o’zgarishining omillari va shart-sharoitlari 5. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari: mohiyati va sinflashuvi	
Машғулотнинг мақсади: Бозор иқтисодиёти шароитида хусусий фирмаларнинг ташкилий иқтисодий асослари ва уларнинг бозордаги харакати ҳамда мақсадини талабаларга етказиш.		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб тушунтириш учун слайдскоплар, кўргазмали қуроллар.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, тезкор-сўров, «эксперт сўрови» методи, таҳлил; • Фронтал, жамоавий, гуруҳларда ишлаш.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат (Савол-жавоб тарзида), , муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“**Mehnat unumdorligi: omillar va rezervlar (2 soat)**” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни

I. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини, мавзунинг режасини эълон қилади. 1.2.Мавзу бўйича асосий тушунча ва таянч ибораларни шарҳлайди ва уларни ёздиради. 1.3.Баҳолаш мезонларини эълон қилади.	Тинглайдилар.
II. Асосий босқич (60 дақиқа)	2.1.Бугунги ўқув машғулотида нималарни муҳокама қилишимизни чуқур ўйлаб жавоб беришни, унда аосий тушунча ва ибораларнинг ўрнини аниқлашни уларнинг ўрганилиш кетма-кетлигини рақамлар асосида белгилашни таклиф қилади (Кутиш ҳамкори. 1-илова). 2.2.Ақлий ҳужум методи ёрдамида талабаларни фаоллаштиради. «Масъулияти чекланган ва масъулияти чекланмаган жамият деганда нимани тушунасиз?, Фирмаларнинг ташкилий иқтисодий асослари деганда нимани тушунасиз?» саволини беради ва қисқа иборалар билан жавоб беришини сўрайди. Жавобларни доскага ёзиб боради. 2.3. Жавобларни гуруҳлаштиришни ва системалаштиришни таклиф қилади. Талабалар билан ҳамкорликда, уларнинг жавоблари асосида кластер ишлаб чиқади (2-илова – ўқитувчининг варианти). Фаолият жараёнида жавобларни аниқлаштиради, тузатади, ўзгартиришлар киритади. 2.4.Режалар асосида (кластерга қараб) мавзунинг мазмунини ёритади. Экранда чизмали органайзерларни намойиш этиб, хўжалик юритувчи субъектларнинг ташкилий формаси, уларнинг бир-биридан фарқи ва чегараси кабиларни шарҳлайди, тушунтиради (слайдлар). 2.5.Талабаларни учта гуруҳга бўлади. ”Кучлар таҳлили” графигини тўлдириш қоидасини тушунтиради (3-илова). Олдин индивидуал, сўнгра гуруҳларда мавжуд саволлар (4-илова) бўйича .”Кучлар таҳлили” графигини тўлдиришни айтади.	Дафтарларига ёзиб, асосий тушунча ва ибораларни рақамлар билан белгилаб чиқадилар. Саволга жавоб берадилар. Жавоблари гуруҳлаштириб, кластер ишлаб чиқишга ёрдам беради. Эшитадилар. Зарур маълумотларни ёзиб оладилар. Фикр алмашадилар. Ҳар бир талаба индивидуал .”Кучлар таҳлили” графигини ишлаб чиқади. Сўнг .”Кучлар таҳлили” графиклари солиштирилади ва бита

	Формат қоғозларини тарқатиб, гуруҳларда фаолиятни ташкил қилади. Гуруҳлар ишини кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.6.Олинган натижалар бўйича тақдимот ўтказилишини эълон қилади. Тақдимот жараёнида талабалар билан биргаликда схеманинг тўлиқ ишлаб чиқилганини таҳлил қилади, камчиликларни тўлдиради, аниқлаштиради, тўғрилайди ва баҳолайди.	умумийси гуруҳларда ишлаб чиқилади. Гуруҳ сардорлари ишларини доскага илиб, уни шарҳлай-ди. (5 дақ.). Бошқа гуруҳ аъзолари қўшимчалар кирита-ди, тўғрилайди, саволлар беради. .”Кучлар таҳлили” графигини дафтарларига кўчирадилар.
III. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзуни умумлаштиради, хулосалар қилади ва якун ясайди. Талабалар диққатини мавзунинг асосий томонларига қаратади. 3.2.Талабалар фаолиятини баҳолайди: энг фаол иштирокчилар билан бирга гуруҳ ишларида энг суст иштирок этганларни ҳам айтиб ўтади. Гуруҳ ишларини самарасини ошириш бўйича таклифлар беради. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради. Маъруза материалини инсерт техникасини қўллаган ҳолда ўрганиб чиқишларини ҳамда инсерт жадвалини тўлдириб келишларини ўқтиради	Эшитадилар. Асосий тушунча ва ибораларни ўзлари тузган кетма-кетлик билан солиштириб кўрадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (9.1)

Ўқитувчи маъруза бошланишидан олдин талабаларга мавзу бўйича ёздирган асосий тушунча ва ибораларга умумий тушунча беришни ва уларнинг маъруза жараёнида қўлланилишининг тахминий кетма-кетлигини аниқлашни таклиф қилади.

Ўқитувчи маъруза якунида талабаларга асосий тушунча ва ибораларга қайтишни, ҳамда уни асл натижалар билан солиштиришни таклиф қилади.

4-Илова(9.1)
“Кучлар таҳлили” графигини тузиш қоидаси

Координат ўқи чизилади, чапга стрелка (кучлар) билан корхона ривожданиши ёки муайян бизнес лойиҳасини амалга оширишга халақит берувчи тўсиқлар жойлаштирилади. Ушбу стрелкалар катталиги жиҳатидан у ёки бу муаммога таъсири ҳамда жиддийлигига мос келиши лозим бўлади.

Сўнгра қарама-қарши томонга ушбу кучларни енгиб ўтиш воситалари стрелка кўринишида акс эттирилади. Улар сони графикнинг ўнг томонидан натижа чиқара оладиган даражада бўлиши лозим.

Умуман олганда, бу келгусида аниқлаштиришни ва бўлакларга ажратишни талаб этадиган кучларни нисбатан баҳолаш ҳисобланади.

10-МАВЗУ	“**Mehnat motivasiyasi (2 soat)**”

10.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 10-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.н. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: проф. Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Маъруза – анжуман	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida 2. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar 3. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma’naviy tuzilishi	
Машғулотнинг мақсади: Ишлаб чиқариш хақида умумий назарий тушунчаларни шакллантириш ва ишлаб чиқариш ресурслари сарфини хисоблаш усулларини ўргатишдан иборат.		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб тушунтириш учун слайдскоплар, кўргазмали қуроллар.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Ақлий хужум, намойиш этиш, зигзаг техникаси савол-жавоб, мунозара, чизмали органайзерлар техникаси; • Фронтал, жамоавий, гуруҳларда ишлаш.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат (Савол-жавоб тарзида), , муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“**Mehnat motivasiyasi (2 soat)**” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни

Тайёргарлик босқичи	Реферат мавзуларининг рўйхатини аниқлайди (1-илова). Мавзуларни докладчилар томонидан танлаб олинишини, ҳамда ҳар бир докладчига тақризчи тайинланишини ташкил қилади. Докладчиларга мавзуси бўйича режа тузиш вазифасини беради. Ҳамма талабаларга маъруза матнини ўрганиб чиқишни, режалар бўйича саволлар тайёрлаш вазифасини беради ва мустақил тайёрланишлари учун адабиётлар рўйхатини тақдим қилади.	Мавзу танлаб оладилар ва машғулотга тайёрланадилар. Докладчилар реферат режасини тузадилар. Ҳар бир мавзу бўйича саволлар тайёрлайди-лар ва зарур адабиётлар рўйхатини ёзиб оладилар
Тақдимотларнинг тузилиши ва кўринишини муҳокама қиладилар		
1. Кириш босқичи (5 дақиқа)	1.1. Маъруза мавзусини эълон қилади. Ўқув машғулотининг шакли ва ўтказилиш тартибини эслатади. 1.2. Доклад қилувчилар ва тақризчилар билан таништиради. 1.3.Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонларини эълон қилади (2-илова). 1.4. Тақдимотлар регламентини аниқлайдилар (3-илова).	Тинглайдилар.
П. Асосий босқич (65 дақиқа)	2.1.Биринчи докладчига сўз беради. Материал мазмунининг мантиқан боғлиқлигини, баён этилиш усули ва талабалар муносабатини кузатади. Талабалар томонидан савол беришни таклиф қилади. Саволлар беради, докладнинг асосий моҳиятини аниқлаштиради. 2.2.Тақризчиларга сўз беради ва талабаларга саволлар беришни таклиф қилади. Аста-секин ўқув машғулотини мунозара шаклига ўтказган ҳолда, доклад мазмунини жамоавий муҳокама қилишни таклиф қилади. 2.3.Маъруза мазмунининг талабаларга қай даражада тушунарлилигини (докладчиларга берилаётган саволлар мазмуни ва саволларга берилаётгаг жавоблардан	Тайёрланган доклад бўйича сўзга чиқади, берилган саволларга жавоб беради. Тақризчи ўз фикрини билдиради, саволлар беради. Жамоа бўлиб доклад мазмунини муҳокама, мунозара қиладилар. Мунозара қиладилар

	келиб чиқиб) баҳолайди. Талабаларга «мунозара иштирокчиси учун эслатма»ни эслатади ва мунозара бошланишини эълон қилади (4-илова). Билдирилаётган фикрларга нисбатан демократик ёндашиш ва фаоллик, қизиқувчанликни намойиш қилади. Ишончли мулоқот тонини қўллайди. 2.4.Қисқача умумлаштириб докладга якун ясайди. Докладнинг асосий моҳиятини, мунозара, муҳокама натижаларини қайд қилади. 2.5. Кейинги докладларни ҳам шу йўсинда муҳокама қиладилар.	
Ш. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1.Анжуман натижалари юзасидан хулоса қилади, мавзуга якун ясайди: • мавзу бўйича якуний хулосани шакллантиради; • доклад қилувчилар ва машғулот иштирокчиларининг тайёргарлигини, мунозара, муҳокама жараёнидаги фаоллигини баҳолайди ва баҳоларни эълон қилади; • маъруза-анжуман машғулоти натижаларига умумий баҳо беради. 3.2. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат саволларига оғзаки жавоб бериш (5-илова); (2) эгалланган билим ва тушунчалар асосида ББББ жадвалини тўлдириш (6-илова).	Тинглайдилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (10.1.)

Маъруза-анжуманда тақдим этиладиган мавзулар:

2-илова (10.1.)

Мунозара иштирокчиларини баҳолаш мезонлари

Баҳолаш мезонлари (баллда)	***Доклад қилувчилар***			
1.Доклад мазмуни (1,0): - долзарблиги; - баён қилинишининг тушунарлилиги, изчиллиги ва мантиқий боғлиқлиги; - хулосанинг аниқ шакллантирилиши. 2.Фойдаланилаётгар маълумотнинг янгилиги (0,5) 3.Тақдимотда қўлланилган воситалар (0,4) 4. Регламентга риоя қилиш (0,1)				

Жами:				
	тақризчилар			
1.Докладни янгилик била тўлдирганлигига (0,5) 2. Докладнинг кучли ва бўш томонларини аниқ кўрсатганига (1,5)				
Жами:				
	Мунозара иштирокчилари			
1.Саволлар: - ҳажми (0,1 ҳар бир савол учун); - мазмуни ва моҳияти бўйича (0,3) 2. Қўшимча киритганига (1,0)				
Жами:				

3-илова (10.1)

Анжуман иштирокчилари учун белгиланган регламент:

Докладчи – 5 дақиқа

Тақризчи –3 дақиқа

Докладчилар томонидан саволларга жавоб бериш – 3 дақиқа

Тақризчилар томонидан саволларга жавоб бериш -3 дақиқа

Муҳокама ва мунозара учун – 3 дақиқа

4-илова (10.1)

Мунозара иштирокчисига эслатма

1. Мунозара муносабатларни хал этиш эмас, балки муаммоларни ечимини ҳамкорликда топиш методидир.
2. Бошқалар хам фикр билдиришларига имконият яратиш учун узоқ гапирма.
3. Фикрларинг мақсадга йўналиши учун ҳар бир сўзни ўйлаб гапир, эхтиросларингни жиловлашга харакат қил.
4. Тақризчи ва оппонент фикрини туғри тушунишга харакат қил ва уларга нисбатан хурмат нуқтаи назари билан муносабатда бўл.
5. Фақат мунозара мавзуси бўйичагина, аниқ фикр билдир.
6. Ўз тақдимотинг билан кимгадир ёқишга ёки аксинча хафа қилишга ўринма.

5-илова (10.1)

ББББ жадвалини тўлдириш учун тавсиялар

1. Таянч ибора ва тушунчалар билан танишиб чиқинг.

2. ББББ жадвалини тўлдириш учун таянч ибора ва тушунчаларнинг тартиб рақамидан фойдаланинг.

Биламан	**Билишни хоҳлайман**	**Билиб олдим**
1	2	3

10.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 10-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Билимларни мустаҳкамлаш ва чуқурлаштириш машғулоти.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida 2. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar 3. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma’naviy tuzilishi	
Ўқув машғулотининг мақсади:	Ишлаб чиқариш назарияси хақидаги билимларини мустахкамлаш ва чуқурлаштириш.	
Педагогик вазифалар: • Назарий олинган билимларни амалиётга тадбиқ этиш йўлларини ўргатиш; • Ишлаб чиқариш омиллари ва уларни ҳисоблашнинг амалий ечимларини ўргатиш; • Изокванта ва изокванталар картасини график кўринишидаги жойлашувини изохлаш; • Жами маҳсулот, ўртача ва чекли маҳсулотни ҳисоблашнинг формулаларини талабалар онгига сингдириш; • Омил маҳсулдорлигининг камайиш қонуни туғрисида тушунчаларни кенгайтириш; • Технология такомиллашувининг ишлаб чиқариш хажмига таъсирини график кўринишида тушунтириш;	**Ўқув фаолиятининг натижалари:** • Амалий мисолларни назарий олинган билимлар билан мустахкамлашни ўрганадилар; • Ишлаб чиқариш омиллари тўғрисида умумий тасаввур ҳосил бўлади; • Изокванта тўғрисида назарий билимларни амалий мисоллар билан мустахкамлайдилар; • Аналитик формулалар орқали чекли маҳсулотни ҳисоблашни ва унинг моҳиятини англаб етадилар; • График орқали омил маҳсулдорлигининг камайиш қонунини кузатадилар ва сабабини англаб етадилар; • Чекли технологик алмаштириш нормаси хақида тушунчалар ҳосил бўлади; • ўқув торшириғининг мазмунини ва уни ечимини топиш жараёнини тушунтиради;	

• Чекли технологик алмаштириш нормаси ва уни ҳисоблашнинг йўлларини кўрсатиш; • Ўқув топшириғи мазмунини, уни ечимини топиш ва таҳлил қилиш жараёнини кетма-кетлигини ёритиш; • Ишлаб чиқариш ресурслари чекланганда максимал маҳсулот ишлаб чиқариш хажмини танлаш бўйича тушунчаларни амалий мисоллар чуқурлаштириш; • Мустақил ўқиб ўрганиш ва фикрини баён этиш малакаларини шакллантириш	• Ишлаб чиқарувчи мувозанатини таъминлайдиган шартларни билиб оладилар ва хаётий мисоллар билан мустахкамлайдилар; • ўқув топшириғини мустақил равишда бажаради ва умумий натижаларини ҳосил қилади.
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар, Т-схема.
Ўқитиш методи ва шакли:	• Муаммоли метод • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш .
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки , тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.

Мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
Тайёргарлик босқичи	Ахборотли тарқатма материал тайёрлайди. Рангли қоғозлардан тайёрлаб келинган геометрик шаклларни столга қўяди.	Машғулотга тайёргарлик кўрадилар.
I. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади ва режалаштирилган ўқув натижаларини эълон қилади. Мавзунинг аҳамиятлилигини ва долзарблигини асослайди. 1.2.Талабалар билимини фаоллаштириш мақсадида мазмунли жавоб талаб этадиган саволлар бўйича суҳбат ташкил қилади (3-илова) 1.3.Билимларни фаоллаштириш жараёнида муаммонинг ечимини	Мавзуни ёзиб оладилар. Саволларга жавоб берадилар.

	топиш фаолиятида зарур бўлган билимлар етарлилигини аниқлайди.	
I. Кириш босқичи (5дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, кутилажак натижаларини эслатади. 1.2. Ўқув машғулотининг шакли, ўтказилиш тартибини тушунтиради ва баҳолаш мезонларини эълон қилади (1-илова). 1.3. Мавзу бўйича маъруза матнларини ва олдиндан тайёрланган қўшимча маълумотни тарқатади (ҳар бир талабага).	Тинглайдилар.
II. Асосий босқич (70 дақиқа)	2.1. Ақлий ҳужум методи орқали талабаларни фаоллаштиради. Берилган саволга ўйлаб жавоб беришни таклиф қилади (жавоблар 1-2 сўздан иборат бўлиши кераклигини эслатади): - Омил маҳсулдорлигининг камайиш қонуни деганда нимани тушунасиз? Бир талабага жавобларни доскада ёзиб боришни таклиф қилади. Фикр билдириш тўхтатилади ва жавоблар таҳлил қилинади (15 дақиқа). 2.2. Талабаларни тўртта кичик гуруҳларга бўлади. Машғулотнинг ўтказилиш тартибини яна эслатади. Ўқув машғулоти «ўзи ўрганиб, ўзгага ўргатиш», яъни ҳамкорликда ўрганиш принципи асосида ўтказилишини айтади (Зигзаг. 2-илова). 2.3. Гуруҳларга эксперт варақларини, шу билан бирга ҳар бир талабага геометрик шакл тарқатади ва фаолиятларини ташкил қилади (геометрик шаклларни вақтинча бир жойга қўйишларини, вақти келганда ундан фойдаланишларини айтади) (3-илова). Гуруҳларда ишни ташкил қилади. (матнни ўрганиб, муҳокама қилишга 15 дақиқа беради). 2.4. Доира олган талабалар 1-стол, учбурчак шаклини олганлар 2-стол ва туртбурчак олганлар 3-стол атрофига ўтиришларини айтади. Ҳар хил гуруҳлардан тўпланган талабалар ўз саволларини бошқа талабаларга ёритишини тушунтиради. Ўзаро ўргатиш жараёни бошланади (15	Саволни муҳокама қилиб, уларга жавоб беради. Гуруҳлар фаолиятни ташкил қиладилар. Матнларини ўқиб, саволларга жавоб топадилар. Маълумотни муҳокама қилиб, фикр алмашиб, тизималаштирадилар. Формат қоғозига схема тарзида туширадилар. Талабалар белгиланган стол атрофига ўтириб, бир-бирига жавобларни тушунтирадилар. Дастлабки жойларига келиб ўтирадилар. Тайёр маълумотни тақдим этиш учун чизмали органайзерлар

	дақиқа). Талабалар фаолиятини кузатади, уларни йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.5. Талабаларни ўзларини дастлабки жойларига, стол атрофига келиб ўтиришларини айтади. 2.6. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Ҳар бир гуруҳдан 3 тадан талаба чиқиб, фаолият натижаларини тақдим қилишларини айтади. Тақдимот учун ҳар бир гуруҳга 8 дақиқадан вақт ажратади. Йўналтирувчи, маслаҳатчи сифатида иштирок этади. Жавобларни аниқлаштиради, тўлдиради, изоҳ беради ва тузатишлар киритади. 2.7. Ҳар бир гуруҳ тақдимоти охирида эксперт саволлари бўйича хулосалар қилади. 2.8. Гуруҳлар ўзаро бир-бирларини баҳолашларини эслатади.	ишлаб чиқадилар. Гуруҳ сардорлари тайёр маълумотларни тақдим этадилар. Бошқа гуруҳ аъзоларининг берган саволларига жавоб беради. Бир-бирларини баҳолайдилар.
III. Якуний босқич (10 минут)	3.1. Мавзу бўйича якуний хулоса қилади. 3.2. Гуруҳларга ўзаро қўйган баҳоларини эълон қилади. Ўқув машғулотини натижаларини шарҳлайди. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат саволларига оғзаки жавоб бериш (4-илова).	Тинглайдилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (10.2)

«Ишлаб чиқариш назарияси» маъруза машғулотида талабалар фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

1,5 – 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5 – 0,9 балл - «қониқарли»
0 - 0,4 балл - «қониқарсиз»

Эксперт гуруҳлари иш натижаларини баҳолаш мезонлари

М е з о н л а р	***М акс. балл***	***Гуруҳ фаолияти натижаларини баҳоси***			
Маълумотнинг тўлалиги	1,0				

Маълумотнинг аниқ, чизмали тарзда тақдим этилганлиги	0,5				
Гуруҳ иштирокчиларининг фаоллиги (тўлдириш, саволлар бериш, жавоблар бериш)	0,5				
Балларнинг максимал ҳажми	2				

2-илова (10.2)

«Зигзаг» техникаси

Ўзаро ўқитиш ягона тамойилга асосланган дир: ўқув гуруҳи кичик гуруҳларга бўлинади.Ҳар бир гуруҳ аъзоси ўрганилаётган мавзунинг маълум соҳаси бўйича эксперт бўлади ва бошқаларга ўргатади.

Ҳар бир гуруҳнинг асосий мақсади: ҳар бир талаба мавзуни тўлиқ ўзлаштириши керак.

1-босқич: Мустақил иш. Мустақил ўрганишлари учун гуруҳ ичида ўқув материалини тақсимлаш.

2-босқич: Экспертлар учрашуви. Эксперт гуруҳларида ўқув материалини ҳамкорликда ўрганиб чиқиш ва ўзгаларга ўргатишга тайёрланиш.

3-босқич: Ўзаро бир-бирини ўргатиш. Ўзаро ўргатиш, эгалланган билимларни назорат қилиш ва баҳолаш

3-илова (10.2)

11-МАВЗУ	“Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni (2 soat)”

11.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 11-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.н. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Маълумотли (кўргазмали) маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. “Mehnatga munosabat” tushunchasining mazmuni va tuzilishi 2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi 3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar	
Машғулотнинг мақсади: Рақобатлашган бозор шароитида ишлаб чиқариш харажатлари ва уни ҳисоблаш йўлларини ўргатишдан иборат		
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, компьютер технологиялари, чизмали органайзерлар, формат қоғозлари, маркерлар, скотч.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, ақлий ҳужум, намойиш этиш, кутиш ҳамроҳи ва чизмали органайзерлар	

	техникаси; • Фронтал, жамоавий, гуруҳларда ишлаш.
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.
Мониторинг ва баҳолаш:	Савол-жавоб, рейтинг тизими асосида баҳолаш, назорат саволлари ва вазифалар.

“Ишлаб чиқариш харажатлари” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
I. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини, мавзунинг режасини эълон қилади. 1.2.Мавзу бўйича асосий тушунча ва таянч иборaларни шарҳлайди ва уларни ёздиради. 1.3.Баҳолаш мезонларини эълон қилади.	Тинглайдилар. Асосий тушунча ва иборaларни ёзиб оладилар.
II. Асосий босқич (60 дақиқа)	2.1.Бугунги ўқув машғулотида нималарни муҳокама қилинишини чуқур ўйлаб жавоб беришни, унда асосий тушунча ва иборaларнинг ўрнини аниқлашни, уларнинг ўрганилиш кетма-кетлигини рақамлар асосида белгилашни таклиф қилади (Кутиш ҳамкори. 1-илова). 2.2.Ақлий ҳужум методи ёрдамида талабаларни фаоллаштиради. «Доимий харажатлар деганда нимани тушунасиз?» саволини беради ва қисқа иборалар билан жавоб беришини сўрайди. Жавобларни доскага ёзиб боради. 2.3. Жавобларни гуруҳлаштиришни ва системалаштиришни таклиф қилади. Талабалар билан ҳамкорликда, уларнинг жавоблари асосида кластер ишлаб чиқади (2-илова – ўқитувчининг варианти). Фаолият жараёнида жавобларни аниқлаштиради, тузатади, ўзгартиришлар киритади. 2.4.Режалар асосида (кластерга қараб) мавзунинг мазмунини ёритади. Экранда чизмали органайзерларни намойиш этиб, персоналнинг хизмат-касб жиҳатидан кўтарилиш тизимини, кадрлар захираси ва улар билан ишлаш, кадрлар	Дафтарларига ёзиб, асосий тушунча ва иборaларни рақамлар билан белгилаб чиқадилар. Саволга жавоб берадилар. Жавоблари гуруҳлаштириб, кластер ишлаб чиқишга ёрдам беради. Эшитадилар. Зарур маълумотларни ёзиб оладилар. Фикр алмашадилар. Ҳар бир талаба индивидуал Т-схемани ишлаб чиқади. Сўнг Т-схемалар солиштирилади ва бита умумийси гуруҳларда ишлаб чиқилади.

	захирасини шакллантириш манбалари кабиларни шарҳлайди, тушунтиради (слайдлар). 2.5.Талабаларни учта гуруҳга бўлади.Т-схемани тўлдириш қоидасини тушунтиради (3-илова). Олдин индивидуал, сўнгра гуруҳларда мавжуд саволлар (4-илова) бўйича Т-схемани тўлдиришни айтади. Формат қоғозларини тарқатиб, гуруҳларда фаолиятни ташкил қилади. Гуруҳлар ишини кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.6.Олинган натижалар бўйича тақдимот ўтказилишини эълон қилади. Тақдимот жараёнида талабалар билан биргаликда схеманинг тўлиқ ишлаб чиқилганини таҳлил қилади, камчиликларни тўлдиради, аниқлаштиради, тўғрилайди ва баҳолайди. 2.7.Т-схеманинг охирги тўғри вариантини дафтарларига кўчиришни таклиф қилади.	Гуруҳ сардорлари ишларини доскага илиб, уни шарҳлай-ди. (5 дақ.). Бошқа гуруҳ аъзолари қўшимчалар кирита-ди, тўғрилайди, саволлар беради. Т-схемани дафтарларига кўчирадилар.
III. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзуни умумлаштиради, хулосалар қилади ва якун ясайди. Талабалар диққатини мавзунинг асосий томонларига қаратади. 3.2.Талабалар фаолиятини баҳолайди: энг фаол иштирокчилар билан бирга гуруҳ ишларида энг суст иштирок этганларни ҳам айтиб ўтади. Гуруҳ ишларини самарасини ошириш бўйича таклифлар беради. 3.3.Талабаларга машғулот бошида белгиланган асосий тушунча ва ибораларни кетма-кетлиги тақдим этилган маълумотни баён этиш структураси билан солиштиришни таклиф қилади (5-илова). 3.4. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) маъруза материалини инсерт техникасини қўллаган ҳолда ўрганиб чиқиш; (2) инсерт жадвалини тўлдиришни таъкидлайди.	Эшитадилар. Асосий тушунча ва ибораларни узлари тузган кетма-кетлик билан солиштириб кўрадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (11.1)

Ўқитувчи маъруза бошланишидан олдин талабаларга мавзу бўйича ёздирган асосий тушунча ва ибораларга умумий тушунча беришни ва уларнинг маъруза жараёнида қўлланилишининг тахминий кетма-кетлигини аниқлашни таклиф қилади.

Ўқитувчи маъруза якунида талабаларга асосий тушунча ва ибораларга қайтишни, ҳамда уни асл натижалар билан солиштиришни таклиф қилади.

2-илова (11.1)

Кластер тузиш

3-илова (11.1)

Т-схема

маълумотларни солиштириш ёки икки томонини (ҳа/йўқ) кўрсатиш учун қўлланиладиган чизмали органайзер. Бу: танқидий тафаккурни ривожлантирувчи;

кўпроқ якуний маърузада қўлланиладиган таққослаш жадвалидир.

Бутун гуруҳ биргаликда битта умумий Т-схемани ишлаб чиқади.

Схемалар жуфтликда / гуруҳларда тўлдирилиши, солиштирилиши мумкин.

Ажратилган вақт ичида якка ҳолда ёки жуфтликда схемани тўлдирадилар: бир томонида тарафдорлик сабабларини, иккинчи томонда қаршилик сабабларини ёзадилар.

Т-схемани тузиш қоидаси билан танишадилар. Индивидуал холда Т-схемани ишлаб чиқадилар.

11.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 10-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Билимларни мустаҳкамлаш ва чуқурлаштириш машғулоти.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. “Mehnatga munosabat” tushunchasining mazmuni va tuzilishi 2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi 3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar	
Ўқув машғулотининг мақсади:	Ишлаб чиқариш харажати хақидаги билимларини мустахкамлаш ва чуқурлаштириш.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар,	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Амалиёт, тезкор сўров, нима учун техникаси • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш .	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки , тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni (2 soat)” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқич	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг

лар		мазмуни
I. Кириш босқичи (10 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, кутилажак натижаларини эслатади, уларнинг аҳамиятлилиги ва долзарблигини асослайди. 1.2.Семинар машғулотнинг ўтказилиш шаклини ва тартибини тушунтиради. 1.3.Гуруҳлар фаолиятини баҳолаш мезонларини эълон қилади.	Тинглайдилар.
II. Асосий босқич (60 дақиқа)	2.1. Талабалар билимини фаоллаштириш мақсадида тезкор-сўров техникасини қўллаб, қуйидаги саволларни беради: • Қайтарилмас харажатлар деганда нимани тушунасиз? • Иқтисодий ва бухгалтерлик харажатлари қандай ҳисобланади? • Чекли харажат дегнда нимани тушунасиз ва у қандай ҳисобланади? • Ўртача харажатларни ҳисоблашдан мақсад нима? Берилган жавобларни таҳлил қилади, камчиликларини тўлдиради, хатоларини тузатади. 2.2. Талабаларни ихтиёрий равишда учта кичик гуруҳга бўлади ва ҳамкорликда топшириқ бажаришларини уқтиради. 2.3. Топшириқлар тарқатади. «Нима учун?» техникасидан фойдаланиб, топшириқни аввал индивидуал, сўнгра гуруҳда бажариши кераклигини айтади ва жадвални тўлдириш қоидасини тушунтиради. (1-илова). Гуруҳларда фаолиятни ташкил қилади, талабаларни кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.4. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Йўналтирувчи, маслаҳатчи сифатида иштирок этади. Жавобларни аниқлаштиради, тўлдиради, изоҳ беради ва тузатишлар киритади.	Тинглайдилар. Саволларга жавоб берадилар. Гуруҳларга бўлинади. Берилган топшириқларни аввал жуфтликларда, сўнгра гуруҳларда муҳокама қилади, фикралар билдиради, оптимал вариантини танлаб жадвални тўлдиради. Тайёр жавобни формат қоғозига тушириб, тақдимотга тайёрлайди. Гуруҳдан биттадан иштирокчи чиқиб тайёр ишларини тақдимотини қилади, жавобларини изоҳлаб, асослайди.

III. Якуний босқич (10 минут)	3.1. Мавзуни умумлаштиради, умумий хулосалар қилади, якун ясайди. Талабалар диққатини мавзунинг асосий томонларига қаратади. 3.2. Амалга оширилган фаолиятнинг келажакда касбий фаолиятлари учун зарурлигини қайд қилади. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат саволларига оғзаки жавоб бериш; (2) Саволлар асосида ББББ жадвалини тўлдириб келиш (2-илова).	Тинглайдилар. Вазифани ёзиб оладилар.

12-илова (11.2)

12-МАВЗУ	“**Mehnatga moslashish (2 soat)**”

12.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 12-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.н. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Кўргазмали –визиуллашган маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi 2. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari 3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko’tarilishning kompleks tizimi	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб тушунтириш учун слайдскоплар ёки проекторлар, кўргазмали қуроллар.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, “блиц-сўров”, “интерфаол”, “ақлий ҳужум”; • Гурухларга бўлинган холда.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат (Савол-жавоб тарзида), эксперт баҳоси, муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

“Mehnatga moslashish (2 soat)” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
Тайёргарлик босқичи	1.Гуруҳлар ишига мўлжалланган вазиятли топшириқлар тайёрлайди. 2.Ўқиб ўрганишлари учун маъруза матнларини беради. Тайёргарлик кўриб келишларини айтади.	Тинглайдилар
I. Кириш босқичи (5 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини, мавзунинг режасини эълон қилади. 1.2.Маъруза машғулоти ноанъанавий тарзда ўтишини айтади ва фаолиятнинг асосий хусусиятларини тушунтиради яъни машғулот муаммоли вазиятларни ҳал этиш тамойили асосида ўтказилишини уқтиради. 1.3. Гуруҳлар фаолиятини баҳолаш мезонларини эълон қилади. Гуруҳ олган баҳони шу гуруҳ иштирокчиларининг барчасига қўйилишини айтади (макс.балл 2) (1-илова).	Тинглайдилар. Ёзиб оладилар.
II. Асосий босқич (70 дақиқа)	2.1.Талабаларни фаоллаштириш мақсадида тезкор-сўров ўтказади (2-илова). 2.2.Экранда слайдларни намойиш этиб, мавзунинг биринчи режадаги саволи асосида тушунтиради: • Рақобатлашган бозорда нарх, ўртача ва чекли даромад (1-слайд) • Қисқа муддатли ораликда фирма фойдасини максималлаштириш (2-слайд). • Рақобатлашувчи фирманинг мувозанат ҳолати (3-слайд). 2.3. Фаоллаштириш мақсадида савол билан мурожаат қилади: - Рақобатлашган бозор шартларини келтиринг - Чекли даромад қандай ҳисобланади? -Рақобатлашган бозорда харакат қилаётган фирма ишлаб чиқариш омилларидан бирининг нархи ошганда қандай қарор қабул қилади? 2.4. Талабаларни 3 та гуруҳларга бўлади. Аниқ вазиятли топшириқларни	Саволларга жавоб беради. Эшитадилар, зарур маълумотларни ёзиб борадилар. Қизиқтирган масалалар юзасидан саволлар берадилар. Мулоҳаза қиладилар, фикр алмашадилар ва саволларга жавоб берадилар. Эшитадилар ва зурур маълумотни ёзиб оладилар. Эшитадилар, ёзиб борадилар. Гуруҳда фаолиятни ташкил қилади. Ўзаро фикр алмашади, вазиятдан чиқиб кетиш йўлларини излайди. Жавобларини формат қоғозига

	беради. Уни бажариш йўл-йўриқларини тушунтиради (3-илова). Гуруҳлар ишини кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.5.Тақдимот бошланишини эълон қилади. Тақдимот учун ҳар бир гуруҳга 5 дақиқа, муҳокамага 5 дақиқа ажратилишини айтади.	ёзади (10 дақ.). Ҳар бир гуруҳдан биттадан иштирокчи чиқиб ишларини тақдим қиладилар. Берилган саволларга жавоб бериб, ўз ишларини асослайди
III. Якуний босқич (5 дақиқа)	3.1.Мавзунинг дастлабки учта саволини умумлаштиради ва якун ясайди. 3.2. Гуруҳлар ишини фаоллик даражасини қайд қилиб, иш натижаларини баҳолайди. Баҳоларни эълон қилади. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради. (4-илова).	Вазифани ёзиб оладлар.

1-илова (12.1)

Талабаларни баҳолаш мезонлари кўрсаткичлари

Гуруҳ	***Баҳо***	***Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари***			
		Маълумот-нинг тўлалиги	***Гуруҳ иштирокчи-ларининг фаоллиги***	***Мисолларр келтира олгани***	***Жами***
	Балл	***1,0***	***0,5***	***0,5***	***2***
1					
2					
3					

Гуруҳларга қўйилган баллар кўрсаткичлари

Гуруҳ	***1***	***2***	***3***	***Умумий балл***	***Баҳо***
1					
2					
3					

2-илова (12.1)

11.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 11-Мавзу **Соатлар**

		хажми: 2 соат
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Семенар анжуман.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi 2. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari 3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko'tarilishning kompleks tizimi	
Ўқув машғулотининг мақсади:	Рақобатлашган бозорда қисқа муддат оралиғида фирма фойдасини максималлаштириш мавзуси бщйича билим ва куникмаларни мустахкамлаш ва чукурлаштириш.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар,	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Ақлий ҳужум, суҳбат, балиқ скелети техникаси, савол-жавоб, конверт техникаси; • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш.	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки , тезкор сўров ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

"Mehnatga moslashish (2 soat)" мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
I. Кириш босқичи (5дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, кутилажак натижаларини эслатади, уларнинг аҳамиятлилиги ва долзарблигини асослайди. 1.2. Машғулотнинг ўтказилиш шаклини тушунтиради. 1.3. Гуруҳ ишларини баҳолаш мезонларини эълон қилади (1-илова).	Тинглайдилар.
II. Асосий босқич (65 дақиқа)	2.1.Ақлий ҳужум методидан фойдаланиб, талабаларни фаоллаштиради ва билимларни эгаллаганлик даражасини аниқлайди: - Кадрларни режалаштириш деганда нимани тушунасиз? Жавоблар 2-3 сўздан иборат бўлиши кераклигини эслатади. Жавобларни талабалардан бирига доскага ёзиб боришни таклиф қилади. 2.2. Талабалар билан биргаликда	Ўз фикрларини билдирадилар, саволларга жавоб берадилар.

	жавобларни таҳлил қилади. 2.3. Талабаларни учта кичик гуруҳга бўлади ва ҳамкорликда топшириқ бажаришларини айтади. Гуруҳларга тарқатма материалларни тарқатади. Берилган топшириқни аввал жуфтликларда, сўнгра гуруҳларда бажаришларини тушунтиради. Балик скелети техникасини асосида ишлашларини айтиб, ўтказилиш қоидасини тушунтиради (2-илова). Гуруҳларда фаолиятни ташкил қилади, кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.4. Конверт техникасини қўллаб, топшириқлар тарқатади (3-илова). 2.5. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Йўналтирувчи, маслаҳатчи сифатида иштирок этади.Жавобларни аниқлаштиради, тўлдиради, изоҳ беради ва тузатишлар киритади.	Учта гуруҳга бўлинадилар. Берилган топшириқни аввал жуфтликларда муҳокама қилиб, балиқ скелетини тўлдирадилар. Сўнгра бажарган ишларини гуруҳ ичида муҳокама қилиб, аниқ, оптимал вариантини танлаб, умумий битта «Балиқ скелети» ни тўлдирадилар. Гуруҳдан ўқитувчи танлаган талаба чиқиб, гуруҳ ишини тақдим қилади, фикрларини изоҳлайди. Бошқа гуруҳ иштирокчилари томондан берилган саволларга жавоб беришади.
III. Якуний босқич (10 минут)	3.1. Мавзунининг режадаги биринчи учта саволини умумлаштиради, хулосалар қилади, якун ясайди. Талабалар диққатини мавзунинг асосий томонларига қаратади. 3.2.Гуруҳлар ишини баҳолайди. Гуруҳ фаолиятида фаол қатнашга талабаларни алоҳида қайд қилади ва қолган талабалар ҳам кейинги машғулотда фаол иштирок этишларини айтиб, умумий баҳоларни эълон қилади. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат учун топшириқ(4-илова): савол бўйича Т-схемани тўлдириш (5-илова); кейинги мавзуга тайёрланиб келишларини уқтиради.	Эшитадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова (12.2)

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Гуруҳ	***Баҳо***	***Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари***			
		Маълумотни тўлиқ ёритиши	***Гуруҳ иштирокчиларининг***	***Маълумотнинг тақдим этилиши***	***Жами***

			фаоллиги		
	Балл	***1,0***	***0,5***	***0,5***	***2***
1					
2					
3					

Гуруҳ ишларини умумлаштирувчи баҳо

Гуруҳ	***1***	***2***	***3***	***Жами балл***	***Баҳо***
1					
2					
3					

1,5 – 2 балл - «аъло»
1,0 – 1,4 балл - «яхши»
0,5-0,9 балл - «қониқарли»
0 - 0,4 балл - «қониқарсиз».

Назорат учун топшириқ
Рақобатлашган бозор тушунчасини ёритинг ваш у асосда Т-схемани тўлдиринг.

Т-схема.

Ижобий томонлари	**Салбий томонлари**

13-МАВЗУ	“**Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizasiyalash sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi (2 soat)**”

13.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 13-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат

Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.н. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Кўргазмали(визуал) маъруза	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. «Ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari 2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va hususiyatlari 3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi 4. Ijtimoiy ta'minot turlari	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, слайдларни кўрсатиб тушунтириш учун слайдскоплар ёки проекторлар, доска.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, "блиц-сўров", "интерфаол", "ақлий ҳужум"; • Гурухларга бўлинган холда.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Оғзаки назорат , муаммоли саволлар ва рейтинг бали асосида бахолаш.	

"Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizasiyalash sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi (2 soat)" мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
I. Кириш босқичи (5 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини, мавзунинг режасини эълон қилади. 1.2. Асосий тушунча ва ибораларни ўқиб эшиттиради.	Тинглайдилар. Ёзиб оладилар.

II. Асосий босқич (70 дақиқа)	2.1.Талабаларни фаоллаштириш мақсадида савол-жавоб ўтказади: • Фирманинг самарали размери деганда нимани тушунасиз? • Хражатлари ўзгармас ва ўсаётган тармоқ де қандай тармоққа айтилади? • Тармоқнинг мувозанат ҳолати қачон юз беради? 2.2.Экранда слайдларни намойиш этиб, мавзунинг биринчи режадаги саволи асосида тушунтиради (1-слайд) (1-савол – Рақобатлашган фирманинг узоқ муддатли оралиқдаги мувозанати борасида тушунчалар.) 2.3. Фаоллаштириш мақсадида савол билан мурожаат қилади: - Узоқ муддатли оралиқ тушунчасига изох беринг - Узоқ муддатли оралиқда ўртача харажатлар чизиғи қандай кўринишга эга бўлади? 2.4. Иккинчи савол юзасидан материалларни намойиш этиб, моҳиятини тушунтиради 2.5. Экранда учинчи саволга оид материалларни намойиш қилади ва шарҳлайди. 2.6. Туртинчи саволга тегишли материалларни экранда намойиш қилиб, мазмунини шарҳлайди.	Саволларга жавоб беради. Эшитадилар, зарур маълумотларни ёзиб борадилар. Қизиқтирган саволлари юзасидан саволлар берадилар. Саволларга жавоб берадилар. Эшитадилар. Зарур маълумотларни ёзиб борадилар. Эшитадилар, зарур маълумотларни ёзиб борадилар
III. Якуний босқич (5 дақиқа)	3.1.Мавзуни умумлаштиради, хулосалар қилади ва якун ясайди. 3.2. Савол-жавоб жараёнида фаол иштирок этган талабаларни рағбатлантиради. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: маъруза матнини инсерт техникасини қўллаган ҳолда ўрганиб келиш ва семинар машғулотига тайёрланиб келиш	Вазифани ёзиб оладилар.

14-МАВЗУ	“**Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish (2 soat)**”

14.1. Маърузани ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 14-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 30 тагача	**ЎТ муаллифи:**и.ф.н. Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Аниқ вазиятларни ҳал этиш маърузаси (1-машғулот) Маълумотли маъруза (2-машғулот)	
Маъруза машғулоти тузилишининг режаси:	1. Sotsiologik tadqiqotlarni o’tkazish uslubiyati 2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari 3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to’plashning asosiy usullari	
Машғулотнинг мақсади:	Рақобатлашмаган бозор турлари ва якка хокимлик тўғрисидаги билимларни шакллантириш	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, вазиятли топшириқлар, (тарқатма материал), компьютер технологиялари, чизмали органайзерлар.	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Маъруза, тезкор сўров, ақлий ҳужум, намойиш этиш, чизмали органайзерлар техникаси; • Фронтал, гуруҳларга бўлинган ҳолда.	
Ўқитиш учун яратилган шарт-шароитлари:	Техник қуроллар билан жиҳозланган аудитория, гуруҳларга бўлиниб ишлаш учун махсус ўриндиқлар.	
Мониторинг ва бахолаш:	Савол-жавоб, рейтинг тизими асосида баҳолаш, назорат саволлари ва вазифалар.	

“Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish (2 soat)” мавзуида тайёрланган маърузанинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
I. Кириш босқичи (5 дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, ўқитиш натижаларини, мавзунинг режасини эълон қилади. 1.2.Маъруза машғулоти ноанъанавий тарзда ўтишини айтади ва фаолиятнинг асосий хусусиятларини тушунтиради яъни машғулот муаммоли вазиятларни ҳал	Тинглайдилар. Ёзиб оладилар.

	этиш тамойили асосида ўтказилишини уқтиради. 1.3. Гуруҳлар фаолиятини баҳолаш мезонларини эълон қилади. Гуруҳ олган баҳони шу гуруҳ иштирокчиларининг барчасига қўйилишини айтади (макс.балл 2) (1-илова).	
II. Асосий босқич (70 дақиқа)	2.1.Талабаларни фаоллаштириш мақсадида тезкор-сўров ўтказади (2-илова). 2.2. Экранда слайдларни намойиш этиб, мавзунинг режадаги барча саволлари асосида тушунтиради: • Бозорнинг турлари хақида маълумот беради (1-слайд). • Соф монополияда фирманинг маҳсулотига талаб, унинг чекли ва умумий даромади. (2-слайд). • бўлганда фойдани максималлаштириш йўлларини изохлайди (3-слайд). • Монопол ҳокимиятдан олинадиган зарарни тушунтиради (4-слайд). 2.3. Фаоллаштириш мақсадида савол билан мурожаат қилади: Монополиянинг салбий оқибатлари нимадан иборат? Монопол хокимият шароитда нархлар қандай белгиланади? Монополияг қарши Ўзбекистонда қандай қонунлар қабул қилинган? Қуйидаги слайдларни намойиш этади ва уларнинг моҳиятини бирма-бир тушунтиради: 2.4. Монопол товар нархига солиқнинг таъсири (5-слайд). 2.5.Талабаларни 3 та гуруҳларга бўлади. Аниқ вазиятли топшириқларни беради. Уни бажариш йўл йўриқларини тушунтиради (3-илова). Гуруҳлар ишини кузатади, йўналтиради, маслаҳатлар беради. 2.6.Тақдимот бошланишини	Саволларга жавоб беради. Эшитадилар, зарур маълумотларни ёзиб борадилар. Қизиқтирган масалалар юзасидан саволлар берадилар. Мулоҳаза қилади, фикр алмашади ва саволларга жавоб беради. Эшитадилар ва зурур маълумотни ёзиб оладилар. Эшитадилар, ёзиб борадилар. Гуруҳда фаолиятни ташкил қилади. Ўзаро фикр алмашади, вазиятдан чиқиб кетиш йўлларини излайди. Жавобларини формат қоғозига ёзади (15 дақ.). Ҳар бир гуруҳдан биттадан иштирокчи чиқиб ишларини тақдим қиладилар. Берилган саволларга жавоб бериб, ўз ишларини асослайди

	эълон қилади. Тақдимот учун ҳар бир гуруҳга 5 дақиқа, муҳокамага 5 дақиқа ажратилишини айтади.	
III. Якуний босқич (5 дақиқа)	3.1.Мавзунинг дастлабки учта саволини умумлаштиради ва якун ясайди. 3.2. Гуруҳлар ишини фаоллик даражасини қайд қилиб, иш натижаларини баҳолайди. Баҳоларни эълон қилади. 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: назорат саволларига оғзаки жавоб беришларини сўрайди (4-илова).	Вазифани ёзиб олади.

Талабаларни баҳолаш мезонлари кўрсаткичлари

Гуруҳ	**Баҳо**	**Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари**			
		Маълумот-нинг тўлалиги	**Гуруҳ иштирокчи-ларининг фаоллиги**	**Мисоллар келтира олгани**	**Жами**
	Балл	***1,0***	***0,5***	***0,5***	***2***
1					
2					
3					

Гуруҳларга қўйилган баллар кўрсаткичлари

Гуруҳ	**1**	**2**	**3**	**Умумий балл**	**Баҳо**
1					
2					
3					

5-Илова
ПИНБОРД ТЕХНИКАСИ

Пинборд техникаси
(инглизчадан: pin – маҳкамлаш, board – доска)
муаммони ҳал қилишга оид фикрларни тизимлаштириш
ва гуруҳлашни амалга оширишга, жамоа тарзда

ягона ёки аксинча қарама-қарши
позицияни шакллантиришга имкон беради

Ўқитувчи таклиф этилган муаммо бўйича ўз нуқтаи назарларини баён қилишни сўрайди. Тўғридан-тўғри ёки оммавий ақлий ҳужумнинг бошланишини ташкил қилади (рағбатлантиради)

Фикрларни таклиф қиладилар, муҳокама қиладилар, баҳолайдилар ва энг оптимал (самарали) фикрни танлайдилар. Уларни таянч хулосавий фикр (2 та сўздан кўп бўлмаган) сифатида алоҳида қоғозларга ёзадилар ва доскага маҳкамлайдилар

Гуруҳ намоёндалари доскага чиқадилар ва маслаҳатлашган ҳолда:
1) яққол хато бўлган ёки такрорланаётган фикрларни олиб ташлайдилар;
2) баҳсли бўлган фикрларни ойдинлаштирадилар;
3) фикрларни тизимлаштириш мумкин бўлган белгиларини аниқлайдилар;
4) шу белгилар асосида доскадаги барча фикрларни (қоғоз ва рақларидаги) 5) уларнинг ўзаро муносабатларини чизиқлар ёки бошқа белгилар ёрдамида гуруҳларга ажратадилар;
кўрсатадилар: жамоанинг ягона ёки қарама-қарши позициялари ишлаб чиқилади.

«ПИНБОРД» техникаси бўйича топшириқ

	Олигополияни ташкил топиш шартлари	**Олигополиянинг ижобий томонлари**	**Олигополияда нархлар жанги ва унинг салбий томонлари**
Нархлар жанги			
Стратегия			
Иқтисодий фойда			
Курно модели			
Курно мувозанати			
Нэш мувозанати			
Контракт чизиғи			
Қамалган шахс муаммоси			
Қаттиқ нарх сиёсати			
Дуаполия			
Картел ечими			

Антогонистик ўйинлар			

6-илова (14.1)

14.2 Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Факультет: «Ижтимоий иқтисодиёт» **Кафедра:** “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси”	**Ўқув предмети:** Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	**Мавзу рақами:** 14-Мавзу **Соатлар хажми:** 2 соат
Талабалар сони: 25 тагача	**ЎТ муаллифи:** Арабов Н.У.	**Ўқитувчи**: Проф.Арабов Н.У.
Ўқув машғулоти шакли:	Муаммоли семинар.	
Семинар машғулоти тузилишининг режаси:	1. Sotsiologik tadqiqotlarni o’tkazish uslubiyati 2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari 3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to’plashning asosiy usullari	
Ўқув машғулотининг мақсади:	Монопол хокимият шароитда нарх белгилаш ҳамда олигополик бозор хусусиятлари борасида билимларни чуқурлаштириш ва мустахкамлашдан иборат.	
Ўқитиш воситаси:	Маъруза матни, формат қоғозлари, маркерлар, скотч, ўқув тарқатма материаллар,	
Ўқитиш методи ва шакли:	• Муаммоли метод, тезкор- сўров; • Жамоавий, жуфтликларда ва гуруҳларда ишлаш.	
Ўқитиш шартлари:	Гурухий ишлаш учун техник жихозланган аудитория.	
Мониторинг ва бахолаш:	Назорат саволлари, савол-жавоб, рейтинг тизими асосида баҳолаш	

“Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish (2 soat)” мавзуида тайёрланган амалий машғулотнинг технологик картаси

Босқичлар	Ўқитувчи фаолиятининг мазмуни	Талаба фаолиятининг мазмуни
I. Кириш босқичи (15дақиқа)	1.1.Мавзунинг номи, мақсади, кутилажак натижаларини эълон қилади, уларнинг аҳамиятлилиги ва долзарблигини асослайди. 1.2.Қуйидаги саволлар ёрдамида талабаларни билимларини фаоллаштиради: - Монопол ҳокимият деганда нимани тушунасиз? - Монопол нархга солиқ қандай таъсир кўрсатади?	Тинглайдилар. Саволларни муҳокама қилиб, уларга жавоб беради.

	- Олигополик бозор қандай хусусиятга эга? - Қамалган шахс муаммоси нимани билдиради? - Курно мувозанатини изохлаб беринг. - Нарх белгилашда лидерликнинг вазифаси . - Дуополия деганда нимани тушунасиз? Билимларни фаоллаштириш жараёнида, ўқув муаммосини ечиш фаолиятида фаол иштирок этиш учун талабалар эгаллаган билимларнинг етарлилигини аниқлайди.	
II. Асосий босқич (55 дақиқа)	2.1. Муаммоли вазифалар ва саволларни ўқийди (1-илова). 2.2. Талабалар билан биргаликда муаммоларни ишлаб чиқишга ҳаракат қилади. Муаммони ишлаб чиқишда талабалар билан биргаликда таклиф қилинган вариантларни таҳлил қилади. Таклиф қилинган вариантларни аниқлаштиради, ўзгартиришлар киритада ва улардан биттасида тўхтайди. 2.3. Талабаларни учта кичик гуруҳга бўлади ва ҳамкорликда муаммоли вазифани ҳал этишни таклиф қилади. 2.4. Тақдимот бошланишини эълон қилади. Йўналтирувчи, маслаҳатчи сифатида иштирок этади. Жавобларни аниқлаштиради, тўлдиради, изоҳ беради ва тузатишлар киритади. 2.5. Муаммоли вазифани ҳал этишда юзага келган барча қийинчилик ва тафовутларни қайд этиб, хулосалар қилади. 2.6.Талабалар билан биргаликда жавобларнинг тўлалигини баҳолайди, тўлиқ бўлмаган жавобларни ўзи тўлдиради. 2.7.Ҳар бир талабага муаммони ечишда қилган хулосаларини жадвалда қайд этишларини сўрайди (2-илова). 2.8. Семинар мавзуси бўйича якуний хулосалар қилади.	Ўз фикрларини билдирадилар. Учта гуруҳга бўлинадилар. Таклиф қилинган муаммоли вазифани ҳал этишга киришадилар. Натижаларни тақдим этадилар. Бошқа гуруҳ аъзоларининг берган саволларига жавоб беради. Эшитадилар, конспект дафтарларига қисқача қайд қилишади. Муаммони ҳал этиш вариантлари юзасидан ўз фикрларини билдирадилар.

III. Якуний босқич (10 минут)	3.1. Мавзуни умумлаштиради, умумий хулосалар қилади, якун ясайди. Талабалар диққатини мавзунинг асосий томонларига қаратади. 3.2. Амалга оширилган фаолиятнинг келажакда касбий фаолиятлари учун зарурлигини қайд қилади. 3.3.Фаол иштирок этган талабаларни қайд этиб, баҳоларини эълон қилади. 3.4.Тест ўтказиш учун тест варақларини тарқатади (3-илова.) 3.3. Мустақил ишлашлари учун вазифа беради: (1) назорат саволларига оғзаки жавоб бериш (4-илова); (2) қўшимча адабиётлардан мавзуга тегишли бўлган янги маълумотларни тўплашни уқтиради.	Эшитадилар. Вазифани ёзиб оладилар.

2-илова (14.2)

1-жадвал

Муаммони /кичик муаммоларни ва хулосаларни ишлаб чиқиш, қарор қабул қилиш

Муаммони ишлаб чиқиш Якуний хулоса	***Якуний хулоса***	
Кичик муаммони ишлаб чиқиш	***Ечимининг мазмуни***	***Хулосалар***

«Аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик» мавзуси бўйича *янги педагогик технологиялар*ни қўллаш.

1. Биз бу дарсда “кластерлар”, яъни тушунчаларни тоифаларга бўлиб ўрганиш усулидан фойдаланамиз. Бунинг учун гурухни учта кичик гурухларга бўлиб қўйилади ва уларга: “Аҳолининг иш билан бандлиги, ишсизлик, ишсизлик турлари, иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш” вазифасини берамиз. Талабалар қуйидаги куринишдаги жадвални тўлдирадилар:

Иқтисодий фаол аҳоли	Ишсизлар ва иш билан бандларга кимларни киритиш мумкин?	Ишсизликни кандай турларини биласиз ва ишсизлик даражаси кандай аникланади?	Институцио нал аҳоли

Жадвалдаги ушбу тўртта аҳоли категорияларини талабалар мустақил равишда тўлдириб чиқадилар.

2. Дарснинг биринчи қисмида талабаларда ўз-ўзидан иқтисодий фаол аҳоли, иш билан бандлар, ишсизлар, институционал аҳоли ҳақидаги фикрлар юзага чиқади. Ўқитувчи шу босқичда мамлакат миқёсидаги мавжуд аҳолининг турли иқтисодий категорияларга бўлинишлари ва улар кундалик ҳаёт фаолиятида кузатилиши муқаррарлигини уқтиради.

3. Бу вазифада таълим олувчилар иқтисодий фаолиятда кишилар уч хил тоифага бўлинишлари мумкинлигини ўқитувчидан тинглайдилар ва уларнинг характеристикаларини ўзлари Ушбу жадвалда баён этадилар.

Иш билан банд аҳолининг таркиби	Иш билан банд аҳолининг мулкчилик шакллари бўйича таркиби	Иш билан банд аҳолининг ёши ва жинси таркиби

Бу вазифани бажаришда ўқитувчи гурухни учта кичик гуруҳга ажратиб, фаоллаштиради. “Сиз келгусида раҳбар бўлсангиз, аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда қандай хатти-ҳаракатларни амалга оширасиз?” деган саволни ўртага ташлайди. Ҳар бир тоифани таҳлил этиб, ундаги ҳам социологик, ҳам иқтисодий механизм аниқланади.

Шунинг учун дарс якунида талабаларга қуйидаги жадвални тўлдиришни таклиф этилади:

Нимани билар эдик?	Нимани билишни хохлаймиз?	Нимани билиб олдик?

Бу жадвални тўлдириб келишга дарс жараёнида вақт етмаса, уйга мустақил вазифа сифатида берилади.

Кутиладиган натижа: **Д**арсда ҳаммани фаоллаштириш, ҳар бир талабада ўз фикрини ифода эта олишга эришиш. Бу технологияни қўллаш орқали дарс мақсади ва мазмунига бакалаврларнинг ўзлари тезроқ етиб келадилар ва келгуси фаолиятларида нималарга эътибор бериш лозимлигини ўзлари англайдилар.

II.*“Меҳнат унумдорлиги: омиллар ва заҳиралар”* мавзусини ўтишда *янги педогогик технологиялар*ни қўллаш.

1. Биз бу дарсда “ақлий хужум”, яъни “брейнсторминг” усулидан фойдаланамиз. Бунинг учун доскани учта қисмга бўлиб қўйилади:

Мехнат унумдорлиги деганда нимани тушунасиз	Мехнат унумдорлиги ва мехнат самарадорлигига таъсир этувчи омиллар	Мехнат умундорлиги кандай аникланади

Шу тарзда гуруҳ аъзоларини ҳам уч гурухга бўламиз. Биринчи гурухга биринчи устунни тўлдиришни, учинчи гуруҳга учинчи устунни тўлдириш вазифаси берилади. Чунки бакалаврлар иқтисодий тушунчаларни ўзлаштиришлари билан мехнат унумдорлиги тушунчаларни билишлари кузатилган. Навбатда ўрганишга таклиф этилаётган фан айни учта гурух оралиғида бўлганлиги боис, мехнат унумдорлиги ва мехнат самарадорлигига таъсир этувчи омиллар, мехнат унумдорлиги кандай аниклаш усуллари кўрсатиб ўтилган. Шунинг учун таҳлил асосида иккинчи гуруҳга иккинчи устунни тўлдириш вазифаси берилади.

2. Дарснинг биринчи қисмида ўз-ўзидан меҳнат унумдорлигини оширишнинг кандай ички ва ташқи заҳиралари (резервлари)ни биласиз?, Меҳнат унумдорлигини улчаш усуллари ҳақидаги фикрлар юзага чиқади. Аввалги гуруҳларни сақлаган ҳолда, бакалаврларга “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” фанида муҳим ҳисобланган бу икки тушунчанинг

моҳиятини тушуниб олишга оид дарс ва вазифа таклиф этилади:

Мехнат унумдорлигини оширишнинг кандай ички ва ташки захиралари (резервлари)ни биласиз?	Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

3. Вазифада таълим олувчилар ўзлари мехнат унумдорлигини аниклашда кайси усул кенг кулланилишини ва мехнат унумдорлиги ва иш хаки уртасидаги богликлик ўз фикрлари орқали баён этадилар. Шунинг учун ўқитувчи томонидан бу икки тушунчани қандай қилиб талабалар ўрганиши мумкинлигини сўрайди ва ўз-ўзидан дарс мавзусида режага киритилган методларга ўтилади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда кайси усул кенг қўлланилади?	Мехнат унумдорлиги ва иш хаки ўртасидаги богликлик

4. Мехнат унумдорлигига оид назарияларни ўрганиш - иқтисодий муносабатларни ташкил этишда муҳим бўлганлиги боис дарсда учта назариянинг таҳлили олиб борилади:

А. Маршалл	Ф. Хайек	Жон Кейнс

Ҳар бир назарияни таҳлил этиб, ундаги ҳам социологик, ҳам иқтисодий механизм аниқланади. Бу эса иқтисодий муносабатларни ташкил этишда социологик омилнинг таъсири муқаррарлигини англаш билан бирга, республикамиз миқёсида олиб борилаётган иқтисодий ислоҳотларда “инсон омили” бежиз қўйилмаётганлигини тўлиқ англаб олишга олиб келади.

Шунинг учун дарс якунида қуйидаги жадвални тўлдиришни таклиф этилади:

Нимани билар эдик?	Нимани билишни хохлаймиз?	Нимани билиб олдик?

Бу жадвални тўлдириб келиш уйга мустақил вазифа сифатида берилади.

Кутиладиган натижа: Дарсда ҳаммани фаоллаштириш, янги фанга секин-аста билан олиб кириш, ҳар бир талабада ўзининг мустақил фикрини ифода эта олишга эришиш. Бу технологияни қўллаш орқали дарснинг мақсади ва мазмунига бакалаврларнинг ўзлари тезроқ етиб келадилар ва келгуси фаолиятларида нималарга эътибор бериш лозимлигини ўзлари англайдилар.

ТДИУ ва МДХ мамлакатлари Иқтисодиёт мутахассисликлари бўйича бакалавриат битирув малакавий ишлари, магистрлик, номзодлик ва докторлик диссертацияларининг намунавий мавзуларидан (25 000 та мавзу ва интернет маълумотлари) олинган «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича олинган битирув малакавий ишлар мавзулари рўйхати

Мавзунинг номи ва манбаи
1. Ҳудуд меҳнат салоҳиятини такомиллаштириш ва улардан фойдаланиш (№7490, 359 бет).
2. Ишловчиларнинг меҳнатга мослашуви (№7493, 359 бет).
3. Аёлларни иш билан таъминлашни тартибга солиш (№7496, 359 бет).
4. Ишсизлик муаммолари ва уларни ҳал этиш йўллари (№7512, 359 бет).
5. Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш (№7521, 360 бет).
6. Ижтимоий меҳнат муносабатлари (№7570, 363 бет).
7. Ишсизликнинг ижтимоий ва иқтисодий оқибатлари (№7578, 364 бет).
8. Ўзбекистонда нафақа (пенсия) тизимини ислоҳотлаш (№7580, 364 бет).
9. Бозор муносабатларини шакллантиришда аёллар меҳнат фаолиятини ошириш (№7581, 364 бет).
10. Меҳнат бозорини ривожланишини бошқариш ва қишлоқ аҳолисини иш блан бандлиги (№7584, 364 бет).
11. Меҳнат ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш (№7588 364 бет).
12. Ишсизликнинг худудий хусусиятлари ва уни тартибга солиш йўллари (№7589, 364 бет).
13. Аҳолининг миграцияси - ҳудудий меҳнат бозорини элементи сифатида (№7594, 364 бет).
14. Мутахассисларнинг кадрлар маркетинги (№7600, 365 бет).
15. Ишловчилар иш ҳақи ва даромадларини тартибга солишнинг ташкилий иқтисодий механизми (№7602, 365 бет).
16. қишлоқ меҳнат ресурслари ва уларнинг шаклланиши (№7607, 365 бет).
17. Ўзбекистонда кадрлар тайёрлаш (№7611, 365 бет).
18. Меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий муаммолари (№7612, 365 бет).
19. Меҳнат миграциясини тартибга солиш-меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини оширишнинг омили сифатида (№7615, 366 бет).

20. Иктисодий фаол ахолини шаклланиш муаммолари (№7618, 366 бет).

21. Иктисодиётни модернизациялаш даврида меҳнатга хақ тўлашни ташкил этиш (№7626, 366 бет).

22. Корхонада меҳнат муносабатларининг шакллантиришда рахбарнинг ўрни (№7627, 366 бет).

23.Ижтимоий- меҳнат муносабатларнинг ривожланиши (№7630, 366 бет).

24.Худудда ахолини иш билан таьминлаш сиёсатининг шаклланиши (№7632, 367 бет).

25.Иктисодиётнинг хусусий секторида меҳнатни ёллашда моддий рагбатлантиришни такомиллаштириш (№7636, 367 бет).

26.Меҳнат унумдорлигини киёсий бахолаш (№7638, 367 бет).

27.Давлат ва муниципиал хизматчиларнинг меҳнатини рағбатлантириш (№7640, 367 бет).

28.Бюджет сохасида ишловчиларнинг меҳнатига хақ тўлашни ташкил этиш (№7653, 368 бет).

29.Иш билан банд булмаган фукароларни касбий укитиш (№7657, 368 бет).

30.Олий ўқув юртлари битирувчиларини касбий тайёрлаш ва уларни ишга жойлаштириш (№7662, 368 бет).

31.Меҳнатга хақ тўлашни этишни самарадорлигини ошириш (№7666, 369 бет).

32.Тадбиркорлар меҳнатини самарадорлигини ошириш (№7668, 369 бет).

33.Корхоналарда ишловчиларнинг меҳнатига хақ тўлашни такомиллаштириш (№7673, 369 бет).

34.Ўз-ўзини иш билан таъминлаш (№7675, 369 бет).

35.Ахолии турмуш даражаси ва ижтимоий кафолатлар (№7676, 369 бет).

36.Корхоналарда иктисодий самарадорликни ошириш (№7677, 369 бет).

37.Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган худудларда меҳнат бозорини тартибга солиш (№7683, 369 бет).

38.Ўзбекистоннинг ижтимоий районларида ёшларни иш билан таъминлаш (№7684, 369 бет).

39.Ижтимоий шерикчилик тизимида иш билан таъминлаш (№7685, 369 бет).

40.Ўрта малакали ходимларни тайёрлаш ва улардан фойдаланиш (№7686, 369 бет).

41.қишлоқ тадбиркорларини тайёрлаш тизимини ривожланиши (№7689, 370 бет).

42.Ишлаб чикариш самарадорлигини ошириш (№7690, 370 бет).

43.Меҳнат унумдорлигини оширишни бошкариш.

44.Узлуксиз таълим – инсон ресурсларини шаклланишининг асоси сифатида (№7700, 370 бет).

45.Ишлаб чикариш иктисодий самарадорлигини ошириш захиралари (№7702, 370 бет).

46.Ижтимоий муносабатлар тизимида меҳнатга хақ тўлашнинг урни (№7703, 370 бет).

47.Меҳнат унумдорлигининг ошириш омиллари ва захиралари

(http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconom//.php).

48.Меҳнатга хақ тўлашни ташкил этишнинг тарифсиз тизими (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconom//.php).

49.Бюджет ташкилотлари ходимларга меҳнатига хақ тўлашниташкил этиш (http://www.rurefarat.ru/method/ vureconom/vureconom//.php).

50.Меҳнатга хақ тўлашнинг тариф тизими (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconom//.php)

51.Меҳнатга хақ тўлашнинг мукофотлаш тизими (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconom//.php)

52.Меҳнатга хақ тўлашнинг жамоавий шакли (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconом//.php)

53.Меҳнатни рагбатлантириш тизими муаммолари (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/vureconom//.php)

54.Корхонада иш хақи жамгармасини шакллантириш ва таксимланиши (http://www.rurefarat.ru/method/vureconom/ vureconom//.php).

55.Ўзбекистонда ахолини демографик ривожланишининг хусусиятлари (№7221, 344 бет).

56.Меҳнат бахоси: меҳнатга хақ тўлаш тушунчаси , хусусиятлари ва механизми (№8171, 389 бет).

57.Ишсизлик: сабаблари, турлари, оқибатлари (№7939, 381 бет).

СамДУ “Ижтимоий иқтисодиёт” факультети “Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси” кафедрасининг мудири и.ф.н., доц. Арабов Н.У.нинг «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанидан қиёсий таҳлил натижалари

СамДУ «Ижтимоий иқтисодиёт» факультети томонидан ўқитиладиган «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани университетнинг иқтисодиёт йўналишида ўқийдиган барча талабаларга ўқитилади. Бу фан ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан меҳнат моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шакллари, чунончи иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги, меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси билан боғлиқ бир қатор муаммоларни ўргатади.

СамДУ «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани жами 114 соатдан иборат бўлиб, шу жумладан 36 соат маъруза, 36 соат семинар ва 42 соат мустақил таълимдан иборат. Бу фанда, шунингдек, 14 та мавзу мавжуд. Энди буни бошқа чет давлатлардаги университетлар билан таққослайдиган бўлсак, Кисловодск Ижтимоий Техник Институти (КГТИ)да «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича 12 та мавзу мавжуд, умумий 80 соатни ташкил этади, шундан 18 соат маъруза, 16 соат семинар, 44 соат мустақил таълимдан иборат. Шунингдек, Пенза Давлат Университетида ва Пенза Технология Институтида бу фан бўйича 14 та мавзу мавжуд бўлиб, жами фан бўйича ажратилган соатлар 54 соатдан иборат, шундан 36 соат маъруза, 18 соат семинар, мустақил таълим бўйича соатлар режалаштирилмаган.

СамДУда «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича қуйидаги мавзулар мавжуд:

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг предмети ва мазмуни: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
2. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
3. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
4. Аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
5. Меҳнат бозори: маъруза – 4 соат, семинар – 4 соат, мустақил таълим – 4 соат.
6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга мухтож шахсларни аниқлаш методикаси: маъруза – 4 соат, семинар – 4 соат, мустақил таълим – 4 соат.
7. Аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 4 соат.

8. Иш ҳақи тизими: маъруза – 4 соат, семинар – 4 соат, мустақил таълим – 4 соат.
9. Меҳнат унумдорлиги: омиллар ва резервлар: маъруза – 4 соат, семинар – 4 соат, мустақил таълим – 4 соат.
10. Меҳнат мотивацияси: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 4 соат.
11. Меҳнатга муносабат ва ундан қониқиш жараёни: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
12. Меҳнатга мослашиш: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
13. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.
14. Меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ўтказиш: маъруза – 2 соат, семинар – 2 соат, мустақил таълим – 2 соат.

Кисловодск Ижтимоий Техник Институти (КГТИ)да «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича 18 соат маъруза бўлса, маъруза мавзулари қуйидагилардан иборат:

1. Кириш – 1 соат.
2. 1-мавзу «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанини ўрганишнинг объекти ва усуллари – 1 соат.
3. 2-мавзу Меҳнат ресурслари ва аҳолини иш билан бандлигининг таркибий тузилиши – 1 соат.
4. 3-мавзу Ишсизлик – 1 соат.
5. 4-мавзу Меҳнат бозори – 4 соат.
6. 5-мавзу Ишчи кучининг таклифи – 2 соат.
7. 6-мавзу Ишчи кучига талаб – 2 соат.
8. 7-мавзу Ишчи кучининг сифати – 1 соат.
9. 8-мавзу Корхонада меҳнатни бошқариш ва ички меҳнат бозори – 1 соат.
10. 9-мавзу Меҳнат шароити ва уни ташкил этиш – 1 соат.
11. 10-мавзу Меҳнат унумдорлиги – 1 соат.
12. 11-мавзу Иш ҳақи – ишловчиларни меҳнатга даъват этишни асоси сифатида – 1 соат.
13. 12-мавзу Ижтимоий шерикчилик ва касаба уюшмаларининг дастурлари – 1 соат.

Пенза Давлат Университети ва Пенза Технология Институтларида ушбу фан бўйича дарслар ягона дастур асосида ўтилиб, унда қуйидаги маъруза мавзулари мавжуд:

1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» курси – фан сифатида – 2 соат.
2. Меҳнат ресурслари ва иш билан бандлик муаммолари – 4 соат.

3. Меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг шаклланиши – 2 соат.
4. Давлат ва меҳнат бозори – 2 соат.
5. Меҳнат самарадорлиги ва унинг кўрсаткичлари – 2 соат.
6. Меҳнат унумдорлиги: тушунчаси, кўрсаткичлари, ошириш омиллари ва захиралари – 4 соат.
7. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг назарий асослари – 2 соат.
8. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизими – 4 соат.
9. Иш ҳақининг шакллари – 2 соат.
10. Меҳнат жамоаси корхонанинг ижтимоий тизими сифатида – 2 соат.
11. Меҳнат жамоасини бошқариш – 2 соат.
12. Корхонада меҳнатни ташкил этиш – 2 соат.
13. Меҳнатни ташкил этишнинг турлари ва элементлари – 4 соат.
14. Корхонада меҳнатни нормалаштириш – 2 соат.

Шунингдек чет эл университетларидан «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича ўқитиладиган мавзулар ТДИУ ўқув режасида мавжуд эмас. Мисол учун, Кисловодск Ижтимоий Техник Институтидаги «Ишчи кучининг сифати», «Корхонада меҳнатни бошқариш ва ички меҳнат бозори», «Ижтимоий шерикчилик ва касаба уюшмаларининг дастурлари». Пенза Давлат Университети ва Пенза Технология Институтидаги, «Меҳнат жамоаси – корхонанинг ижтимоий тизими сифатида», «Меҳнат жамоасини бошқариш», «Корхонада меҳнатни нормалаштириш» каби мавзуларни айтиш мумкин.

Шунингдек КГТИ ва Пенза Давлат Университети ва Пенза Технология Институтида ўтилмайдиган ТДИУнинг қуйидаги мавзулари мавжуд:

1) Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга мухтож шахсларни аниқлаш методикаси;
2) Аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари;
3) Меҳнат мотивацияси;
4) Меҳнатга муносабат ва ундан қониқиш жараёни;
5) Меҳнатга мослашиш;
6) Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими;
7) Меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ўтказиш.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани бўйича СамДУда тавсия этилган адабиётлар янги бўлиб, 2000 йилдан кейинги адабиётларни ташкил этади. Бошқа чет эл университетларида эса тавсия этилган адабиётларнинг кўпчилиги 2000 йилдан олдинги бўлиб, интернет сайтлари ҳам мавжуд эмас. СамДУ адабиётларида янги замонавий адабиётлар билан бирга кўпгина интернет сайтлари ҳамда Президент асарлари ва фармонлари, давлат қонунлари ва қарорлари, меъёрий ҳужжатлари ҳам берилган.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2012.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни. -Т.: Адолат, 1998 (янги таҳрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. –Т.: Шарқ, 1998
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг “Аҳолининг иш билан бандилигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида” ги қарори. 2002 йил 31 январ, 42 сон
5. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. –Т.: Ўзбекистон. 2009.
6. Каримов И.А. Асосий вазифамиз-ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. - Т.: Ўзбекистон, 2010.
7. Каримов И.А.. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. -Т.: Ўзбекистон, 2010.
8. Каримов И.А.. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади:– Т. Ўзбекистон, 2011.
9. Каримов И.А. Ўзбекистонда она ва бола саломатлигини муҳофаза қилишнинг миллий модели / “Соғлом она – соғлом бола” мавзуидаги халқаро симпозиум очилишидаги нутқ // Халқ сўзи, 2011 йил 27 ноябрь.
10. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида. – Т.: Ўзбекистон, 2012.
11. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.
12. Каримов И.А. Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шарти // Халқ сўзи, 2012 йил 20 февраль.
13. Q.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova Aholining ish bilan bandligi: O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011.
14. Q .X.Abduramanov, X.Abduramanov Mehnat resurslari safarbarligi. O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011.
15. Q.X.Abdurahmonov, X.XAbduramanov. Demografiya: O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011
16. Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti:Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011
17. Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Дадабаев Ш.Х. Региональная экономика и управление. –Т.: Фан ва технология. 2007.
18. Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.К. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. Монография. –Т.: Фан ва технология, 2008.

19. Артыкова Д.А. Проблемы достижения равновесия на рынке труда в условиях углубления рыночных реформ. - Т.: ТГЭУ. 2006.
20. Ата-Мирзаев О.Б. Народонаселение Узбекистана: история и современность. – Т.: Ижтимоий фикр, 2009.
21. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. М., НОРМА, 2007.
22. Зокирова Н., Абдураҳмонов О. Инқироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. –Т.: “Фан технология”, 2009.
23. Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, В.Т. Габзалилова, Г.Қ.Абдураҳманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ,2011
24. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Перевод с 13-го английского издания. — Москва: ИНФРА-М, 1999.
25. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011.
26. Рынок труда: учебное пособие / Под общ.ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009.
27. Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий-ўқув қўлланма). – Т.: Университет, 2006.
28. Хаитов А.А., Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. – Т.: Г.Плеханов номидаги РИАнинг Тошкент шаҳар филиали, 2010.
29. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. –Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси миллий маркази, 2008.
30. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010.
31. Экономика труда .Учебное пособие / Под ред. Абдурахманова К.Х.Одегова Ю.Г.-Т. 2010.
32. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
33. Абдураҳмонов қ.Х. ва бошқ. – «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» – Дарслик Т.: Ўқитувчи, 2001.
34. Абдураҳмонов қ.Х. ва башқалар «Давлат хизмати персоналини бошқариш» (ўқув қўлланма) -Т.: 2002
35. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” Ўқув қўлланма.-Т.: 2004
36. Абдураҳмонов қ.Х Холмўминов Ш.Р “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”(ўқув.қўл) Т.:2004

37. Абдураҳмонов қ.Ҳ., Тоҳирова Х.Т.,Зокирова Н.қ. “Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш” (ўқув.қўл) –Т.: 2004
38. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. “Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши”-Т.: “Фан” 2003
39. Холмўминов Ш.Р. “Меҳнат бозори иқтисодиёти”(ўқув.қўл) -Т.: 2004
40. Холмуродов С.Э., Шоюсупова Н.Т. “Иқтисодий социология” (ўқув.қўл) –Т.: 2004
41. Шоюсупова Н.Т. “Меҳнат социологияси” (ўқув.қўл) –Т.: 2004
42. Hart Robert A., S.Kawasaki Work and Pay in Japan Cambridge : Cambridge University Press , 2003.
43. Kaufman B.E., Hotchkiss J.L. “The economics of labor markets”. 5th ed.Fort Worth, TX : Dryden Press , 2000.
44. A.Kunze, C.Dustmann Male 2001 - Female Wage Growth, Occupational Segregation, and Technological Change / 15th Annual Conference of the European Society for Population Economics, Афинў, 2001 г.
45. http: //www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
46. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти
47. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти
48. http: //www. mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги сайти.
49. http: //www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг сайти.
50. http: //www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.
51. http: // www.ilo.org – Халқаро меҳнат ташкилотининг сайти.
52. http**:** //www.undp.uz – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг (ПРООН) Ўзбекистон Республикасидаги ваколатхонаси сайти.
53. http: // www.worldbank.org – Жаҳон банкининг сайти.
54. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти
55. http: // www.edu.uz– Ўзбекистон таълим сайти
56. http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти
57. http: // www.e-ilm.uz– масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти
58. http: // www.uzsci.net– илмий–таълим тармоғи
59. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда
60. www.ecsocman.edu.ru Экономика и социология труда
61. www.referat.ru Экономика и социология труда
62. www.rea.ru Экономика и социология труда
63. www.diploms.com/econ Экономика и социология труда
64. www.dcn-asu.ru Экономика и социология труда

ОРАЛИҚ НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ

1 – вариант

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг предмети ва мазмуни.
2. Меҳнат ва унинг турлари
3. Ижтимоий – меҳнат муносабатларининг моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat iqtisodiyot va sosiologiyasi fanining predmeti va uslubiyati

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

2 – вариант

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг мақсади ва вазифалари
2. Ишчи кучи тушунчаси
3. Меҳнат интизоми: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat iqtisodiyot va sosiologiyasi fanining maqsadi va vazifalari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

3 – вариант

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг бошқа фанлар билан алоқадорлиги.
2. Австралиялик иқтисодчи олим Йозеф Шумпетернинг “Иқтисодий ривожланиш назарияси” номли асари ва унинг мазмуни
3. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ўрни
4. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o’rni

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

4 – вариант

1. Меҳнат жараёнининг мураккаб таркибий қисмлари.
2. Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ иқтисодий ғояларни илгари сурган алломаларнинг иқтисодий тафаккури (ибин Сино, Амир Темур, Беруний ва х.к.)
3. Америкалик мухандис Ф.Тейлор назарияси: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

5 – вариант

1. Чет элларда қўлланиладиган меҳнат фаолиятини ташкил қилишнинг самарали усуллари ва уларни Ўзбекистон Республикаси учун ижобий томонлари.
2. Меҳнат жараёни ва унинг таркибий қисмлари
3. Америкалик тадқиқотчи Ф.Гилбрет назарияси: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat bozori va uning mohiyati

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

6 – вариант

1. Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этишнинг бригада, оилавий пудрат, ижара ва бошқа усулларини қўлланишдаги муаммолар ва уларнинг ечимини
2. Меҳнатни ташкил этиш тушунчаси ва унинг мазмуни
3. А.Файол назарияси: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

7 – вариант

1. Янги иш жойларини ташкил этишнинг асосий муаммолари
2. “Меҳнат” ва “фаолият” тушунчаларининг ўзаро нисбати
3. Г.Эмерсон назарияси: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo’linishi va moslashuvchanligi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

8 – вариант

1. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ўзгариши.
2. Меҳнат иқтисодиёти фанининг муаммолари ва уларни ҳал этиш
3. Г.Форд назарияси: моҳияти ва мазмуни
4. Mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

9 – вариант

1. Меҳнатни ташкил этишнинг таркиби.
2. Оддий ва мурракаб меҳнат: моҳияти ва мазмуни
3. Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари
4. Mehnat bozorini tartibga solishning institusional asoslari

Кафедра мудири Н.У.Арабов

10 – вариант

1. Иш вақтидан фойдаланишнинг таҳлили.
2. Ижодий меҳнат: моҳияти ва мазмуни
3. “Меҳнат бозори конъюнктураси” тушунчаси
4. Mehnat bozorining modellari

Кафедра мудири Н.У.Арабов

11 – вариант

1. Меҳнатни ташкил этишнинг самарали усулларини қўллаш ва уларнинг ечимини топиш.
2. Якка тартибдаги ва жамоавий меҳнат: моҳияти ва мазмуни
3. Меҳнат бозорининг ишлаш механизими
4. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

12 – вариант

1. Меҳнатни ташкил этишнинг самарали усуллари.
2. Функционал ва профессионал меҳнат: моҳияти ва мазмуни
3. Аҳолининг ишга бўлган эхтиёжининг демографик омили
4. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

13 – вариант

1. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш.
2. Ёлланма меҳнат ва ўз – ўзини ёллаш
3. Ижтимоий демографик гуруҳларининг меҳнат таклиф қилиши
4. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

14 – вариант

1. Меҳнат бозори тушунчаси ва унинг таркибий қисмлари
2. Хусусий ва ижтимоий меҳнат
3. Инвестиция цикли ва иш ўринларини қайта тиклаш
4. Mehnat resurslarining hisobat balansini tuzish uslubi

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

15 – вариант

1. Меҳнат бозорининг шаклланиш босқичлари.
2. Унумли ва унумсиз меҳнат
3. Меҳнат бозори моделлари
4. Aholini ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

16 – вариант

1. Меҳнат бозори шаклланишининг демографик ва ижтимоий омиллари.
2. Жонли ва ўтмишдаги меҳнат
3. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири
4. J.Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandligi nazariyasi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

17 – вариант

1. Меҳнат бозори шаклланишининг иқтисодий ва ташкилий омиллари.
2. Касбий – малакавий тузилма: тузилиши, моҳияти ва мазмуни
3. Меҳнат бозорининг ривожланиш бўйича назарий қарашлар (Д.Рикардо, А.Маршалл, Ж.Милль ва х.к.)
4. Ish bilan bandliknining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni

Кафедра мудири Н.У.Арабов

18 – вариант

1. Иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг меҳнат бозорини шаклланишига таъсири.
2. Ходимларнинг демографик тузилмаси
3. Аҳолининг кексайиш муаммоси
4. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

19 – вариант

1. Меҳнат бозори шаклланишининг асосий муаммолари: ишчи кучига талабни ошириш, ишчи кучи таклифини камайтириш.
2. Меҳнат ва унинг функциялари
3. Ўзбекистондаги демографик тенденциялар
4. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

Кафедра мудири Н.У.Арабов

20 – вариант

1. Меҳнат бозорини ривожланиш шарт-шароитлари ва омиллари.
2. Ишлаб чиқариш шарт – шароитлари ва омиллари
3. Ўзбекистон аҳолиси умумий кўпайиши шаклланишининг манбалари
4. Aholini ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat siyosatining asosiy yo’nalishlari

Кафедра мудири Н.У.Арабов

21 – вариант

1. Меҳнат бозорини ривожланиш босқичлари ва уларда амалга ошириладиган ижтимоий-иқтисодий тадбирлар.
2. Меҳнат сиғими тушунчаси ва унинг мазмуни
3. Аҳолининг ёш таркиби
4. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

22 – вариант

1. Яқин келажакда меҳнат бозорини ривожланиш муаммолари.
2. Ходимлар меҳнат фаолиятининг ташкилий таъминлаш элементлари
3. Меҳнат бозори ва уни татибга олиш йўналишлари
4. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

23 – вариант

1. Меҳнат бозорини ривожланиш самарадорлиги
2. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси
3. Меҳнат бозоридаги пассив (нофаол) сиёсат
4. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo'llari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

24 – вариант

1. Меҳнат иқтисодиёти фанининг ривожланишида инглиз олими А.Смит назарияси ва унинг моҳияти
2. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш
3. Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат
4. Ishsizlik tasnifi

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

25 – вариант

1. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланишида Уильям Петти назарияси ва унинг моҳияти
2. Меҳнатни меъёрлаш: моҳияти ва мазмуни
3. Давлат иш билан бандлик хизмати тузилмаси
4. O'zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

Кафедра мудири **Н.У.Арабов**

26 – вариант

1. Француз классик олими Франсуа Кенэнинг соф маҳсулот тўғрисидаги таълимоти
2. Иш жойларини ташкил этиш: моҳияти ва мазмуни
3. Жамоат ишлари дастурлари
4. Mehnat unimdorligi va uning ahamiyati

Кафедра мудири Н.У.Арабов

27 – вариант

1. Ингилиз олими Давид Рикардо назариясининг меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланишидаги ўрни
2. Меҳнат шароитлари: моҳияти ва мазмуни
3. Иш билан бандлик ва кичик бизнесни қўллаб – қуватлаш тизими
4. Mehnat unimdorligini ulchash usullari

Кафедра мудири Н.У.Арабов

28 – вариант

1. Ж.Б.Сэй назарияси ва унинг мазмуни
2. Меҳнат ва дам олиш тартиблари: моҳияти ва мазмуни
3. Касаначилик фаолияти хақида тушунча ва унинг ривожланиши
4. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi

Кафедра мудири Н.У.Арабов

29 – вариант

1. А.Маршалл назарияси: унинг моҳияти ва мазмуни
2. Ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакасини ошириш: моҳияти ва мазмуни
3. Вақтинчалик ишларини ташкил этиш
4. Ish haqining mohiyati va mazmuni

Кафедра мудири Н.У.Арабов

30 – вариант

1. П.Самуэльсон назарияси: унинг моҳияти ва мазмуни
2. Меҳнатни рағбатлантириш: моҳияти ва мазмуни
3. Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлиги ўртасидаги боғлиқлик
4. O’zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o’ziga xos xususiyatlari

Кафедра мудири Н.У.Арабов

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

АЛИШЕР НАВОИЙ НОМИДАГИ САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЁТ ФАКУЛТЕТИ

Иқтисодиёти (саноат) йўналиши талабалари учун

2012-2013 ўқув йили

3 курс 5 семестрида

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

фанидан

ЯКУНИЙ НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №1

1. Мехнатнинг мохияти ва вазифалари уларнинг ижтимоий жихатларини очиб беринг (жамоа, структура, меҳнат ресурслари)
2. Мехнат бозори нима (бозорнинг турлари, таклиф, тавсиялар)
3. Ахолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иктисодий мазмуни нимадан иборат (иш ҳақи, меҳнат ресурслари, бандлик)
4. Мехнат низолари турларига доир мезонларни очиб беринг (зиддият, даража, тушуниш, вазият, субъектлар)
5. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №2

1. Инсон ва жамият тараккиётида мехнатнинг кандай ахамиятга эга эканлигини курсатиб беринг (аниқ вазият, социал қонунлар, халқлар)
2. Мехнат бозорининг таркибий кисмлари нималардан иборат (талаб ва таклиф, рақобат, сифат)
3. Узбекистон Республикасининг “Ахолини иш билан таъминлаш тугрисида”ги конуни буйича кимлар иш билан таъминланган хисобланади (ўсмирлар, ёшлар, пенсионерлар, 16 ёшдан 60 ёшгача)
4. Мехнатга муносабат билан низоли муомала хсусиятлари уртасида кандай борликлик бор (келишмовчилик, муҳит, вазиятлар)
5. “Мехнатга муносабат” тушунчасини таърифланг (ўзаро ҳамкорлик, касб қобилияти ва кўникмалар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №3

1. Мехнат сохасидаги ижтимоий мехнат муносабатларини таърифланг (иш ҳақи, шартнома, рағбатлантириш, шароит)
2. Мехнат бозорининг кандай асосий вазифалари бор (ишчи кучига талаб ва таклиф, меҳнит ресурслари, оқилона бандлик)
3. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)
4. Мехнат низоларининг салбий окибатлари хакида гапириб беринг (душманлик, хайрихоҳлик, ёмонлашув, арзимаган баҳолар)
5. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (МБ эркинлиги, ихтиёрлиги, ошиши, камайиши)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №4

1. Махсус социологик фан булган мехнат социологиясининг предметини аникланг (илмий ёндашувлар, анъаналар, муносабатлар, ҳодисалар)
2. Мехнат бозорининг шаклланишида кандай шарт-шароитлар таъсир этади (меҳнат ёркинлиги, ихтиёрлиги, иқтисодий, демографик)
3. Давлат ахолининг иш билан бандлигини ошириш буйича кандай тадбирларни амалга оширади кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, касаначилик, оила бизнесини ривожланиши
4. Мехнат низоларида кандай томонлар бор (яхши ходим билан ёмон муносабат, иш шароити, бўшроқ ҳолат)
5. Мехнат ресурслари билан куп ва кам таъминланган худудларда мехнат бозори кандай усуллар асосида тартибга солинади (мулкдор ва сифат кўрсаткичлари, иш жойлари, инвестиция салоҳияти ва ҳоказо)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №5

1. Мехнат социологияси муоммолари ёрдамида эришиш мумкин булган асосий максадларини санаб утинг (шароит, иш ҳақи, сифатмеҳнат интизоми)
2. Мехнат бозори шаклланишининг кандай тамойиллари мавжуд (талаб ва таклиф нисбати, рақобат, муносабат)
3. Иш билан таъминланмаган ахолига кимлар киради (1 гурух ногиронлар, иш қидирувчилар)
4. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
5. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №6

1. Жамият тараккиётининг хозирги боскичида мехнат социалогияси кандай вазиятларни хал этади (меҳнат шароити, рағбатлантириш)
2. Ишчи кучига талаб талаб ва таклиф шаклланишига нималар тусик булади (иш ҳақини пастлиги, шартномалар, иш шароитлари ва ҳоказо)
3. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)
4. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий турларини таърифланг (вақтида иш билан таъминлаш, модий ва маънавий рағбатлантириш)
5. Мехнат социалогияси муоммоларидаги тадкикотчиларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг (меҳнат жараёнларини тартибга солиш ва хоказо)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №7

1. Мехнат социалогияси муоммоларидаги тадкикотчиларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг (меҳнат жараёнларини тартибга солиш ва хоказо)
2. Мехнат бозорининг тартибга солишнинг ахамияти нимада (талаб ва таклифни мувозанати, иш берувчи ва истеъмолчи бирлиги)
3. Фукороларни ишсиз шахс деб эътироф этишнинг кандай шартлари мавжуд (меҳнат бандлик ва аҳолини ижтимоий ҳимоя бўлимидан рўйхатдан ўтганлар)
4. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий шакллари хакида сузлаб беринг (маънавий ва маърифий иш олиб бориш, иш жараёнларини яхшилаш)
5. Мехнат бозори шаклланишининг кандай тамойиллари мавжуд (талаб ва таклиф нисбати, рақобат, муносабат)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №8

1. Мехнат социалогияси муоммоларининг социалогик ихтисосдаги фанлар билан алокаси нималарда кузга ташланади (муносабатлар, ҳодисаларнинг тузилиши, ривожланиш қонунларини ўрганиш)
2. Жамоа ва шахсий мехнат шартномаларинг урни кандай (касаба уюшмаси, корхона раҳбари, ишчи ва ходимлар)
3. Ишсизликни кандай турларини биласиз (табиий, мажбурий, даврий, таркибий)
4. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)
5. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №9

1. Замонавий социалогиянинг асосий гояларини тушунтириб беринг (умумий, хусусий, социал бирликлар, синфий, миллий, оилавий кундалик)
2. Мехнат ресурслари билан куп ва кам таъминланган худудларда мехнат бозори кандай усуллар асосида тартибга солинади (мулкдор ва сифат кўрсаткичлари, иш жойлари, инвестиция салоҳияти ва ҳоказо)
3. Артур Оукен конунининг мазмуни нима (ишсизликнинг табиий даражаси 1%га ишганда ЯММ 2,5% камаяди)
4. Ижтимоий мухофаза килиш тушунчасига таъриф беринг (иш кучига бўлган талаб, сиёсат ўтказиши, бозор механизмини ёркинлаштириш)
5. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий шакллари хакида сузлаб беринг (маънавий ва маърифий иш олиб бориш, иш жараёнларини яхшилаш)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №10

1. Мехнат социалогияси муоммолари билан носоциалогик ихтисосдаги айрим фанларнинг умумий ва хусусий томонларини санаб утинг (меҳнат ресурслари, инсон ресурслари, меҳнат иқтисодиёти, демография)
2. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (МБ эркинлиги, ихтиёрлиги, ошиши, камайиши)
3. Давлат ишсизларни иш билан таъминлаш борасида кандай тадбирларни амалга оширади (иш билан таъминлаш, моҳияти, шакллари, фаол аҳоли)
4. Ижтимоий мухофаза килиш кайси йуналишларни камраб олади (ижтимоий мухофаза, ҳудудий, сиёсий, тирикчилик, шарт-шароит)
5. . Ахолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иктисодий мазмуни нимадан иборат (иш ҳақи, меҳнат ресурслари, бандлик)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №11

1. Утиш даврининг зарурияти нималарда (тадбиркорлик, касаначилик, бандлик, ишсизлик, меҳнат психологияси)
2. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (тартибга солиш сиёсати, таркибий қайта кўриш, рағбатлантириш)
3. “Мехнатга муносабат” тушунчасини таърифланг (ўзаро ҳамкорлик, касб қобилияти ва кўникмалар)
4. Химоялаш функцияларини бажарадиган асосий ижтимоий институтларни санаб утинг (меҳнат бандлик ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ва ҳоказо)
5. Мехнат низоларининг салбий окибатлари хакида гапириб беринг (душманлик, хайрихоҳлик, ёмонлашув, арзимаган баҳолар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №12

1. “Иктисодий хаёт ”тушунчасини таърифланг (меҳнатни илмий асосида ташкил этиш, ИХФ, рағбатлантириш)
2. Бандликнинг мохияти ва унинг ривожланишдаги муаоммолари (бандлик сиёсати, таркибий қайта қуриш, фаоллик, А.Оукен қонуни)
3. Ходимларнинг мехнатга булган муносабатини тавсифловчи уч элемент тугрисида сузлаб беринг (ташаббускорлик, ходимнинг субъектив кечинмаларидан иборат)
4. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)
5. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №13

1. Ходимларнинг мехнатга булган муносабатини тавсифловчи уч элемент тугрисида сузлаб беринг (ташаббускорлик, ходимнинг субъектив кечинмаларидан иборат)
2. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)
3. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
4. Мехнат низолари турларига доир мезонларни очиб беринг (зиддият, даража, тушуниш, вазият, субъектлар)
5. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №14

1. “Иктисодий хаёт ”тушунчасини таърифланг (меҳнатни илмий асосида ташкил этиш, ИХФ, рағбатлантириш)
2. Бандликнинг мохияти ва унинг ривожланишдаги муаоммолари (бандлик сиёсати, таркибий қайта қуриш, фаоллик, А.Оукен қонуни)
3. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
4. Узбекистон Республикасининг “Ахолини иш билан таъминлаш тугрисида”ги конуни буйича кимлар иш билан таъминланган хисобланади (ўсмирлар, ёшлар, пенсионерлар, 16 ёшдан 60 ёшгача)
5. Мехнатга муносабат билан низоли муомала хсусиятлари уртасида кандай борликлик бор (келишмовчилик, муҳит, вазиятлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №15

1. Ишчи кучига талаб талаб ва таклиф шаклланишига нималар тусик булади (иш ҳақини пастлиги, шартномалар, иш шароитлари ва ҳоказо)
2. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)
3. Ишсизликни кандай турларини биласиз (табиий, мажбурий, даврий, таркибий)
4. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)
5. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №16

1. Мехнатнинг мохияти ва вазифалари уларнинг ижтимоий жихатларини очиб беринг (жамоа, структура, меҳнат ресурслари)
2. Мехнат бозори нима (бозорнинг турлари, таклиф, тавсиялар)
3. Ахолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иктисодий мазмуни нимадан иборат (иш ҳақи, меҳнат ресурслари, бандлик)
4. Мехнат низолари турларига доир мезонларни очиб беринг (зиддият, даража, тушуниш, вазият, субъектлар)
5. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №17

1. Махсус социологик фан булган мехнат социологиясининг предметини аникланг (илмий ёндашувлар, анъаналар, муносабатлар, ҳодисалар)
2. Мехнат бозорининг шаклланишида кандай шарт-шароитлар таъсир этади (меҳнат ёркинлиги, ихтиёрлиги, иқтисодий, демографик)
3. Давлат ахолининг иш билан бандлигини ошириш буйича кандай тадбирларни амалга оширади кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, касаначилик, оила бизнесини ривожланиши
4. Мехнат низоларида кандай томонлар бор (яхши ходим билан ёмон муносабат, иш шароити, бўшроқ ҳолат)
5. Мехнат ресурслари билан куп ва кам таъминланган худудларда мехнат бозори кандай усуллар асосида тартибга солинади (мулкдор ва сифат кўрсаткичлари, иш жойлари, инвестиция салоҳияти ва ҳоказо)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №18

1. Мехнат социологияси муоммолари ёрдамида эришиш мумкин булган асосий максадларини санаб утинг (шароит, иш ҳақи, сифатмеҳнат интизоми)
2. Мехнат бозори шаклланишининг кандай тамойиллари мавжуд (талаб ва таклиф нисбати, рақобат, муносабат)
3. Иш билан таъминланмаган ахолига кимлар киради (1 гурух ногиронлар, иш қидирувчилар)
4. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
5. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №19

1. Инсон ва жамият тараккиётида мехнатнинг кандай ахамиятга эга эканлигини курсатиб беринг (аниқ вазият, социал қонунлар, халқлар)
2. Мехнат бозорининг таркибий кисмлари нималардан иборат (талаб ва таклиф, рақобат, сифат)
3. Узбекистон Республикасининг “Ахолини иш билан таъминлаш тугрисида”ги конуни буйича кимлар иш билан таъминланган хисобланади (ўсмирлар, ёшлар, пенсионерлар, 16 ёшдан 60 ёшгача)
4. Мехнатга муносабат билан низоли муомала хсусиятлари уртасида кандай борликлик бор (келишмовчилик, муҳит, вазиятлар)
5. “Мехнатга муносабат” тушунчасини таърифланг (ўзаро ҳамкорлик, касб қобилияти ва кўникмалар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №20

1. Мехнат сохасидаги ижтимоий мехнат муносабатларини таърифланг (иш ҳақи, шартнома, рағбатлантириш, шароит)
2. Мехнат бозорининг кандай асосий вазифалари бор (ишчи кучига талаб ва таклиф, меҳнит ресурслари, оқилона бандлик)
3. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)
4. Мехнат низоларининг салбий окибатлари хакида гапириб беринг (душманлик, хайрихоҳлик, ёмонлашув, арзимаган баҳолар)
5. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (МБ эркинлиги, ихтиёрлиги, ошиши, камайиши)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №21

1. Замонавий социалогиянинг асосий гояларини тушунтириб беринг (умумий, хусусий, социал бирликлар, синфий, миллий, оилавий кундалик)
2. Мехнат ресурслари билан куп ва кам таъминланган худудларда мехнат бозори кандай усуллар асосида тартибга солинади (мулкдор ва сифат кўрсаткичлари, иш жойлари, инвестиция салоҳияти ва ҳоказо)
3. Артур Оукен конунининг мазмуни нима (ишсизликнинг табиий даражаси 1%га ишганда ЯММ 2,5% камаяди)
4. Ижтимоий мухофаза килиш тушунчасига таъриф беринг (иш кучига бўлган талаб, сиёсат ўтказиши, бозор механизмини ёркинлаштириш)
5. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий шакллари хакида сузлаб беринг (маънавий ва маърифий иш олиб бориш, иш жараёнларини яхшилаш)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №22

1. Мехнат социалогияси муоммолари билан носоциалогик ихтисосдаги айрим фанларнинг умумий ва хусусий томонларини санаб утинг (меҳнат ресурслари, инсон ресурслари, меҳнат иқтисодиёти, демография)
2. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (МБ эркинлиги, ихтиёрлиги, ошиши, камайиши)
3. Давлат ишсизларни иш билан таъминлаш борасида кандай тадбирларни амалга оширади (иш билан таъминлаш, моҳияти, шакллари, фаол аҳоли)
4. Ижтимоий мухофаза килиш кайси йуналишларни камраб олади (ижтимоий мухофаза, ҳудудий, сиёсий, тирикчилик, шарт-шароит)
5. . Ахолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иктисодий мазмуни нимадан иборат (иш ҳақи, меҳнат ресурслари, бандлик)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №23

1. Утиш даврининг зарурияти нималарда (тадбиркорлик, касаначилик, бандлик, ишсизлик, меҳнат психологияси)
2. Мехнат бозорининг кандай ривожланиш боскичлари мавжуд (тартибга солиш сиёсати, таркибий қайта кўриш, рағбатлантириш)
3. “Мехнатга муносабат” тушунчасини таърифланг (ўзаро ҳамкорлик, касб қобилияти ва кўникмалар)
4. Химоялаш функцияларини бажарадиган асосий ижтимоий институтларни санаб утинг (меҳнат бандлик ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ва ҳоказо)
5. Мехнат низоларининг салбий окибатлари хакида гапириб беринг (душманлик, хайрихоҳлик, ёмонлашув, арзимаган баҳолар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №24

1. “Иктисодий хаёт ”тушунчасини таърифланг (меҳнатни илмий асосида ташкил этиш, ИХФ, рағбатлантириш)
2. Бандликнинг мохияти ва унинг ривожланишдаги муаоммолари (бандлик сиёсати, таркибий қайта қуриш, фаоллик, А.Оукен қонуни)
3. Ходимларнинг мехнатга булган муносабатини тавсифловчи уч элемент тугрисида сузлаб беринг (ташаббускорлик, ходимнинг субъектив кечинмаларидан иборат)
4. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)
5. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №25

1. Жамият тараккиётининг хозирги боскичида мехнат социалогияси кандай вазиятларни хал этади (меҳнат шароити, рағбатлантириш)
2. Ишчи кучига талаб талаб ва таклиф шаклланишига нималар тусик булади (иш ҳақини пастлиги, шартномалар, иш шароитлари ва ҳоказо)
3. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)
4. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий турларини таърифланг (вақтида иш билан таъминлаш, модий ва маънавий рағбатлантириш)
5. Мехнат социалогияси муоммоларидаги тадкикотчиларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг (меҳнат жараёнларини тартибга солиш ва хоказо)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №26

1. Мехнат социалогияси муоммоларидаги тадкикотчиларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг (меҳнат жараёнларини тартибга солиш ва хоказо)
2. Мехнат бозорининг тартибга солишнинг ахамияти нимада (талаб ва таклифни мувозанати, иш берувчи ва истеъмолчи бирлиги)
3. Фукороларни ишсиз шахс деб эътироф этишнинг кандай шартлари мавжуд (меҳнат бандлик ва аҳолини ижтимоий ҳимоя бўлимидан рўйхатдан ўтганлар)
4. Мехнат низоларини хал этишнинг асосий шакллари хакида сузлаб беринг (маънавий ва маърифий иш олиб бориш, иш жараёнларини яхшилаш)
5. Мехнат бозори шаклланишининг кандай тамойиллари мавжуд (талаб ва таклиф нисбати, рақобат, муносабат)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №27

1. Мехнат социалогияси муоммоларининг социалогик ихтисосдаги фанлар билан алокаси нималарда кузга ташланади (муносабатлар, ҳодисаларнинг тузилиши, ривожланиш қонунларини ўрганиш)
2. Жамоа ва шахсий мехнат шартномаларинг урни кандай (касаба уюшмаси, корхона раҳбари, ишчи ва ходимлар)
3. Ишсизликни кандай турларини биласиз (табиий, мажбурий, даврий, таркибий)
4. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)
5. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №28

1. Ходимларнинг мехнатга булган муносабатини тавсифловчи уч элемент тугрисида сузлаб беринг (ташаббускорлик, ходимнинг субъектив кечинмаларидан иборат)
2. Ёлланма ходимлар хукуклари ва манфаатларини мухофаза килиш буйича касаба уюшмалари ташкилотини ролини очиб беринг (ишчи ва ходимларнинг иш шароити, иш ҳақи рағбатлантириш, назорат қилиш)
3. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
4. Мехнат низолари турларига доир мезонларни очиб беринг (зиддият, даража, тушуниш, вазият, субъектлар)
5. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №29

1. “Иктисодий хаёт ”тушунчасини таърифланг (меҳнатни илмий асосида ташкил этиш, ИХФ, рағбатлантириш)
2. Бандликнинг мохияти ва унинг ривожланишдаги муаоммолари (бандлик сиёсати, таркибий қайта қуриш, фаоллик, А.Оукен қонуни)
3. Ходимларнинг ёш фарклари мехнат низоларигиа кандай таъсир килади (душманлик, ўзаро баҳо бериш, муносабат, ўзаро ҳамкорлик)
4. Узбекистон Республикасининг “Ахолини иш билан таъминлаш тугрисида”ги конуни буйича кимлар иш билан таъминланган хисобланади (ўсмирлар, ёшлар, пенсионерлар, 16 ёшдан 60 ёшгача)
5. Мехнатга муносабат билан низоли муомала хсусиятлари уртасида кандай борликлик бор (келишмовчилик, муҳит, вазиятлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Алишер Навоий номидаги Самарқанд давлат университети

Факултет:ижтимоий-иқтисодиёт Йўналиш: меҳнат иқтисодиёти (магистратура)
Ўқув йили:2012-2013 Курс: 3 семестр:5
Фан: Меҳнат иқтисодиёти ва социологяси

ВАРИАНТ №30

1. Ишчи кучига талаб талаб ва таклиф шаклланишига нималар тусик булади (иш ҳақини пастлиги, шартномалар, иш шароитлари ва ҳоказо)
2. Ишсизлик нима ва унинг даражаси кандай аникланади (бозордаги ижтимоий меҳнат муносабатлар)
3. Ишсизликни кандай турларини биласиз (табиий, мажбурий, даврий, таркибий)
4. Ижтимоий мухофаза килиш концепциясини шакллантириш тарихи хакида сузлаб беринг (XIX аср охири XX аср бошлариад пайдо бўлган)
5. Ахолини иш билан таъминлашнинг кандай асосий турлари мавжуд (хом-ашё, асосий фондлар, айланма маблағлар)

Кафедра мудири: **доц.Арабов Н.У.**

Факултет декани: **проф.Тўраев Б.Х.**

“Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” фанидан талабалар билимини баҳолаш учун тест саволлари

1. «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг предмети нима?

а) меҳнат муносабатлари ва уларнинг йўналишлари назарияси ва амалиёти;

б) ишлаб чиқариш муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши назарияси;

в) меҳнат унумдорлиги ва уни ўлчаш услубиёти ва амалиёти;

г) меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи;

2. Меҳнат иқтисодиёти фанининг вазифалари нималардан иборат?

а) меҳнат унумдорлиги, меҳнат потенциали, меҳнат бозори, ижтимоий шерикчилик;

б) меҳнатни ташкил қилиш, меҳнатни нормалаш, иш ҳақи, меҳнат ресурслари, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси;

в) халқаро меҳнат тақсимоти, иқтисодиётда меҳнат муносабатлари, ижтимоий ҳамкорлик, аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш;

Г) меҳнат ресурсларида самарали фойдаланиш, ишчиларни такрор ишлаб чиқариш, макро ва микродаражада меҳнатни ташкил қилиш;

д) меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш, меҳнат бозори, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, меҳнат унумдорлиги, иш ҳақи.

3.Меҳнат фаолияти деб нимага айтилади?

а) инсонларнинг даромад олиш йўлида мақсадга мувофиқ фаолияти;

б) инсонларнинг давлат корхонасида олиб борадиган фаолияти;

в) инсонларни хусусий корхоналар билан олиб борадиган фаолияти;

г) инсонларни “яширин” иқтисодиётда олиб борадиган фаолияти.

4.Меҳнат фаолиятининг мазмунга кўра турлари нималардан иборат?

а)ишлаб чиқариш ҳаракати, мулкчилик шакллари, ижтимоий психологик, ижтимоий-ташкилий;

б)ишлаб чиқариш ҳаракати, касбий малака, ижтимоий - психологик, ижтимоий - ташкилий;

в)фаолиятнинг даврийлиги, ишлаб чиқариш ҳаракати, руҳий кайфият;

г)касбий, психологик, ташкилий, иқтисодий;

5.Меҳнат тақсимоти нима?

а)ҳар хил меҳнат турларининг бир биридан ажратилиши, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларининг хилма хил меҳнат билан банд бўлиши;

б)бажарилган ишларнинг оддий ва мураккаб меҳнатга тақсимланиши;

в)бажарилаётган ишларнинг қўл меўнатига, механизациялашган ва автоматлаштирилган меҳнатга тақсимланиши;

г)ишлаб чиқариш жараёнини таркибий қисмларга тақсимланиши.

6.Ишлаб чиқариш жараёни нима?

а) ишлаб чиқариш жараёни деганда меҳнат, технологик ва табиий жараёнларнинг меҳнат предметлари билан чамбарчас боғлиқ ҳолда амал қилиши натижасида хом ашёдан маълум бир турдаги тайёр маҳсулотнинг яратилиши тушунилади;

б) ишлаб чиқариш жараёни деганда фақатгина технологик жараёнлар йиғиндисидан иборат бўлиб, уларнинг таъсири натижасида хом ашёдан тайёр маҳсулот яратилиши тушунилади.

в) ишлаб чиқариш жараёни бу операциялар йиғиндисидан иборат;

г) ишлаб чиқариш жараёни деганда фақат меҳнат ва технологик жараёнларининг йиғиндисидан иборат бўлиб, уларнинг таъсири натижасида хом ашёдан тайёр маҳсулот олиниши тушунилади.

7.Операцион меҳнат тақсимоти нима?

а)ишчининг мутаҳассислиги ва бажараётган ишининг мураккаблигини ҳисобга олиб меҳнатни тақсимлаш;

б)ишларни бажаришда юқори маҳсулдорликка эришиш учун, ҳамда ишлаб чиқариш жараёнида ишчиларнинг касби мутаҳассислиги бўйича сонини энг оптимал холга келтириш;

в)айрим техник ва иқтисодий талабларга амал қилган холда ишлаб чиқариш жараёнини таркибий қисмларга бўлиш;

г)барча ишлар йиғиндисини турли туркумдаги ишчилар қртасида уларнинг қатнашиш характери ва бажараётган вазифасига қараб тақсимланиши.

8. Функционал меҳнат тақсимоти нима?

а)ишчининг мутаҳассислиги ва бажараётган ишининг мураккаблигини ҳисобга олиб меҳнатни тақсимлаш;

б)ишларни бажаришда юқори маҳсулдорликка эришиш учун, ҳамда ишлаб чиқариш жараёнида ишчиларнинг касби мутаҳассислиги бўйича сонини энг оптимал холга келтириш;

в)айрим техник ва иқтисодий талабларга амал қилган холда ишлаб чиқариш жараёнини таркибий қисмларга бўлиш;

г)барча ишлар йиғиндисини турли туркумдаги ишчилар ўртасида уларнинг қатнашиш характери ва бажараётган вазифасига қараб тақсимланиши.

9.Меҳнат кооперацияси деб нимага айтилади ?

а) бу цех ёки участка жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида биргалашиб иштирок этиши;

б) бу корхона жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида режали ва биргаликда иштирок этиши;

в)бу бирлаштириш, меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши;

г)мураккаб ишларнинг тугалланган турларини бажарадиган турли касб ишчиларини режали, биргаликдаги фаолияти.

10.Иш ўринлари механизация даражаси бўйича неча гурухга бўлинади ?

а)3;

б)4;

в)5;

г)6.

11. Меҳнат бозори нималардан иборат?

а) ишчи кучининг талаб ва таклифини мувозанатлаш жараёни;

б)ишчи кучининг олди сотдисига боғлиқ ижтимоий иқтисодий муносабатлари;

в) меҳнат биржалари мажмуи;

г) стихияли тарзда (мардикор бозорида) ишчи кучини айирбошлаш.

12. Меҳнат бозорининг асосий элементлари қайсилар?

а) ишсизлик, ижтимоий ҳимоялаш;

б) ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф, унинг қиймати ва бахоси, ишчи кучи ўртасидаги рақобат;

в) ташқи меҳнат бозори билан ички меҳнат бозорининг ўзаро алоқадорлиги;

г) иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги, бошқариш тизими

13. Ишчи кучининг таклифи нималардан иборат?

а) иш жойлари билан таъминланмаган ишчи кучи миқдори;

б) иш жойлари билан таъминланган ишчи кучи миқдори;

в) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;

г) меҳнат биржаларига мурожаат қилган ишсизлар сони.

14. Ишчи кучига бўлган талаб нималардан иборат?

а) иш берувчиларнинг муайян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи;

б) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;

в) ишчи кучи билан таъминланмаган бўш иш жойлари миқдори;

г) ишчи кучи билан таъминланган иш жойлари миқдори

15. Меҳнат бозорида рақобатдош асосий омиллар нималарга боғлиқ?

а) ишчи кучини касб-малакасига боғлиқ;

б) ишчи кучининг мақомига боғлиқ;

в) ишчи кучини моддий аҳволига боғлиқ;

г) ишчи кучини оилавий аҳволига боғлиқ.

16. Демография фани нимани ўрганади?

а) инсон ресурсларини;

б) ишчи кучини;

в) меҳнат ресурсларини;

г) аҳолишуносликка доир билимларни.

17. Ўзбекистонда аҳолининг ўртача зичлик кўрсаткичи қанча кишига тўғри келади?

а) 1 кв. км. га 100 кишига;

б) 1кв. км.га 78,9 кишига;

в) 1 кв. км. га 15,6 кишига;

г) 1 кв. км. га 59.1 кишига.

18. Инсонларнинг ҳудудий жиҳатдан сафарбарлиги – бу…

а) миграция;

б) меҳмондорлик;

в) юбориш;

г) кутиш;

19. Меҳнат ресурсларига кимлар киради?

а)Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ҳамда ишлаётган ўсмирлар ва пенсиянерлар;

б) 18-64 ёшдаги эркаклар, 18-69 ёшдаги аёллар, меҳнатга қобилият ёшига етмаган ва пенсия ёшидаги ишлаётган аҳоли йиғиндиси;

в) меҳнатга қобилиятли 18 ёшдан ошган барча аҳоли (барча гуруҳ ногиронлари киради);

г) ёшидан, жинсидан қатъий назар меҳнатга қобилиятли барча аҳоли.

20. Меҳнат ресурсларининг ёш чегарасини тўғри аниқлаб беринг?

	эркакларда	аёлларда
а)	18 - 65	18 - 60
б)	18 - 55	18 - 65
в)	16 - 65	16 - 60
г)	16 - 60	16 - 55
д)	16 - 70	14 - 60

21. Меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш мазмунига нималар киради?

а) иқтисодиёт тармоқларини ишчи кучи билан таъминлаш мақсадида бетўхтов равишда меҳнат ресурсларини шакллантириш жараёни;

б) меҳнат ресурслари миқдорини барқарор сақлаб туриши мўлжалланган ижтимоий иқтисодий тадбирлар ва жараёнлар йиғиндиси;

в) иқтисодиётни узлуксиз равишда меҳнат ресурслари билан таъминлашни иқтисодий жараёнлари мажмуаси;

г) меҳнат ресурсларини тўхтовсиз шакллантириш ва улардан фойдаланишни такомиллаштириш жараёнлари ;

22. Меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш жараёнларининг асосий босқичлари нималардан иборат?

а) шакллантириш, тақсимлаш, айирбошлаш, фойдаланиш;

б) ишлаб чиқариш, тақсимлаш, қайта тақсимлаш, фойдаланиш;

в) касбий ўқитиш, қайта ўқитиш, малакасини ошириш, тақсимлаш;

г) ишлаб чиқариш, қайта ўқитиш, айирбошлаш, шакллантириш.;

д) касбий ўқитиш, тақсимлаш, шакллантириш

23. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг мазмуни нимадан иборат?

а)меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгиланиб туриши;

б) меҳнат ресурсларини уларнинг миқдор ва сифатига қараб тегишли касб ҳунарни талаб қилувчи иш жойлари билан таъминлашдан;

в) меҳнат ресурсларини узлуксиз таълим тизими бўйича қамраб олиш жараёнидан;

г) меҳнат ресурсларини касб-хунар жиҳатдан тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг узлуксиз жараёнидан.

24. Меҳнат ресурсларини тақсимланишига нималар киради?

а) меҳнат ресурсларининг фаолият турлари бўйича иқтисодиёт соҳаларида тақсимланиши ва қайта тақсимланиши;

б) иқтисодиёт соҳаларининг касб ҳунар ва фаолият турлари бўйича меҳнат ресурслари билан узлуксиз таъминланиши жараёни;

в) иш жойларига эга бўлмаган аҳолининг бўш иш жойларига тақсимланиши ва қайта тақсимланиши;

г) меҳнат ресурсларини касбий ўқитиш, тақсимлаш, шакллантириш

25.Меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқаришнинг айирбошлаши нималардан иборат?

а) меҳнат бозорида ишчи кучининг иш ҳақи орқали олди сотди жараёни;

б) тармоқлар бўйича ишчи кучини ўзаро айирбошлаш;

в) худудлар бўйича меҳнат ресурсларини айирбошланиши;

г) турли касбга эга бўлган меҳнат ресурсларини ўзаро олди сотди жараёни.

26. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш босқичи нималардан иборат?

а) такрор ишлаб чиқариш корхоналарида календарь иш режимида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш;

б) иш берувчилар томонидан меҳнат ресурсларини ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилиш;

в) меҳнатга яроқли аҳолидан ишлаб чиқариш омили сифатидан фойдаланишни таъминлаш;

г) муайян иш жойларида ишчи кучининг маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиши мақсадида фаолият кўрсатиш.

27. Меҳнат потенциалининг ижтимоий-иқтисодий мазмунига нималар киради?

а) меҳнат ресурсларининг ижтимоий-иқтисодий салоҳияти;

б) меҳнат ресурсларидан фойдаланиш имкониятининг мажмуи;

в) меҳнатга қобилиятли аҳолининг меҳнат унумини ифодаловчи умумлаштирувчи кўрсаткич;

г) жами аҳолининг меҳнатга қобилияти

28. Меҳнат ресурсларидан меҳнат потенциалининг фарқи нимада?

а) меҳнат ресурслари миқдори меҳнат потенциалининг миқдоридан каттароқ;

б) меҳнат потенциали миқдори меҳнат ресурслари миқдоридан ортиқча;

в) меҳнат потенциали меҳнат ресурсларидан фарқ қилмайди.;

г) меҳнат потенциали меҳнат ресурсларининг сифат кўрсаткичларини ўз ичига олади.

29. Республика миқёсида меҳнат ресурсларининг сифат даражасини ошириш борасида қандай қонун ва дастурлар қабул қилинган?

а) мамлакат миқёсида инсон манфаатлари, унинг ҳақ ҳуқуқларини ҳимоя қилиш борасидаги қонунларнинг тўплами;

б) меҳнат кодекси ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун;

в) таълим тўғрисидаги қонун ва кадрлар тайёрлашнинг Миллий дастури;

г) солиқ кодекси;

30. Ишчи кучидаги "инсон капитали" тушунчаси сизга нимани билдиради?

а) ишлаб чиқариш жараёни натижасида ишчи кучининг билим, малака, тажриба даражасининг ошиб боришини билдиради;

б) ўқиш учун сарфланган барча сарф -харажатларни билдиради;

в) шахснинг иқтисодиётда сарфланган пул маблағларини билдиради;

г) чет эл инвецитсиясининг ҳар бир шахсга сарфланган маблағ миқдорини билдиради.

31. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни янги таҳрирда қачон қабул қилинган?

а) 1993 йил

б) 1991 йил

в) 1997 йил

г) 1998 йил

32. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун нечта моддадан иборат ?

а) 25та

б) 32та

в) 35та

г) 48та

33. Аҳолининг иш билан бандлиги тушунчасига нималар киради?

а) ишчи кучини иш жойлари билан таъминланганлиги;

б) ишсизларни иш билан таъминланганлиги;

в) аҳолини иш билан таъминланганлиги;

г) меҳнат бозорида талаб ва таклифни мувозанати.

34. Аҳолини иш билан бандлигининг қандай турлари бор?

а) тўла иш билан бандлик, тўла бўлмаган иш билан бандлик;

б) тўла иш билан бандлик, қисман иш билан бандлик, ҳақиқий иш билан бандлик;

в) ҳақиқий иш билан бандлик, қисман иш билан бандлик;

г) тўла бўлмаган иш билан бандлик, мавсумий иш билан бандлик.

35. Аҳоли иш билан бандлигини расмий бошқариш тизими нимадан иборат?

а) хукумат жойлардаги ҳокимият;

б) хокимият иқтисодий бўлинмалари;

в) аҳолини иш билан таъминлаш жамғармалари;

г) давлат меҳнат муассасалари.

36. Тўла бандлик нима?

а) ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг тенглик холати;

б) меҳнат ресурларини 100% иш билан бандлиги;

в) аҳолини 100% иш билан бандлиги;

г) ишсизликка барҳам берилгандаги бандлик ҳолати.

37. Қисман бандлик нима?

а) аҳолини бир қисмини иш билан банд бўлиши;

б) аҳолини бир қисмини иш билан банд бўлмаслиги;

в) ярим иш вақтида банд бўлиш;

г) оқилона бандлик

38.Ишсизлик нима?

а) меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг камлик ҳолати;

б) иш жойини йўқотган аҳоли;

в) меҳнат даромадларига эга бўлмаган аҳоли;

г) иш билан таъминланмаган аҳоли.

39. Ишсизлик тушунчасини қандай тушунасиз, ва унга аниқ таъриф беринг?

а) 16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш хуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида махаллий меҳнат органидан рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилияти шахслар ишсиз деб эътироф этилади;

б) 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар, 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар, меҳнат қобилиятини вақтинча йўқотган ва айрим сабабларга кўра вақтинчалик ишга ва иш ҳақига эга бўлмаган шахслар;

в) меҳнат ёшида бўла туриб турли сабабларга кўра ўзига маъқул келган ишни топа олмаган, турли сабабларга кўра иш изламаётган шахслар тушинилади;

г) ёлланиб ишлаётган, лекин тўлиқсиз иш соатлари ёки тўлиқсиз иш хафталарида меҳнат қилаётган меҳнатга лаёқатли аҳолининг маълум бир қисмига айтилади.

40. Табиий ишсизлик нима?

а) иқтисодий ривожланиш босқичларида юзага келувчи ишсизлик;

б) иқтисодиёт таркибининг ўзгариши билан келадиган ишсизлик;

в) ишчи кучини иш жойини ўзгартириши муносабати билан юзага келадиган ишсизлик;

г) муайян иқтисодий ривожланиш даражасига тўқри келадиган меъерий ишсиз ҳолати.

41. Даврий ишсизлик нима?

а) муайян иқтисодий ривожланиш даражасига тўғри келадиган меъерий ишсизлик ҳолати;

б) иқтисодий ривожланиш босқичларида юзага келувчи ишсизлик;

в) иқтисодиёт таркибининг ўзгариши билан келадиган ишсизлик;

г) ишчи кучини иш жойини ўзгартириши муносабати билан юзага келадиган ишсизлик;

42. Таркибий ишсизлик нима?

а) муайян иқтисодий ривожланиш даражасига тўғри келадиган меъёрий ишсизлик ҳолати;

б) иқтисодий ривожланиш босқичларида юзага келувчи ишсизлик;

в) иқтисодиёт таркибининг ўзгариши билан юзага келадиган ишсизлик;

г) ишчи кучини иш жойини ўзгартириши муносабати билан юзага келадиган ишсизлик;

43. Жорий ишсизлик нима?

а) иқтисодий ривожланиш босқичларида юзага келувчи ишсизлик;

б) иқтисодиёт таркибининг ўзгариши билан келадиган ишсизлик;

в) ишчи кучини иш жойини ўзгартириши муносабати билан юзага келадиган ишсизлик;

г) аҳоли қисқартирилган иш режимида банд бўлиши.

44. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли кимлардан иборат?

а) Иш билан бандлар ва ишсизлар;

б) иш билан таъминланган аҳоли;

в) иш излаётган аҳоли;

г) самарали ишлаётган аҳоли;

45. Ишсизликнинг табиийлик даражаси қандай бўлиши керак?

а) 3-4%;

б) 4-5%;

в) 1,5 -2,5%;

г) 6-7 %;

46. Қуйидагиларнинг қайси бири ишсизлик турини тавсифлайди?

а) жорий, даврий, таркибий ва бошқалар;

б) саноат, таркибий, яширин ва бошқалар;

в) моддий, қишлоқ хўжалиги, оммаий ва бошқалар;

г) иқтисодий, ижтимоий, технологик ва бошқалар.

47. Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсларга қанча муддатгача тўланиши мумкин?

а) икки хафта;

б) тўрт хафта;

в) йигирма олти хафта;

г) ўн уч хафта;

48. Илгари ишламаган ва биринчи бор иш қидираётган шахсларга қанча муддатда ишсизлик нафақаси белгиланади?

а) 26 хафта

б) 35 хафта

в) 52 хафта

г) 13 хафта

49. А. Оукен қонуни деганда нимани тушунасиз?

а) мамлакат миқёсида табиий ишсизликнинг 1% ошиши ЯММ нинг 2.5% га камайишига олиб келади;

б) мамлакат миқёсида инфлятсия даражасининг ўртача кўрсаткичи камайиб борса, янги иш жойларининг барпо этиш 50% ортади;

в) табиий ишсизликнинг ўсиши ҳеч қандай ўзгаришга олиб келмайди;

г) аҳоли бандлиги билан ишсизлик ўртасида алоқадорликни аниқлаб беради.

50. Бошқарув илми деганда нимани тушунасиз?

а) ишчи ва хизматчиларни бошқариш;

б) мамлакат миқёсида, иқтисодиётнинг бошқарувини ташкил этиш;

в) корхона миқёсида, махсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш мақсадида кишиларни ишга ёллаш натижасида меҳнат унумдорлигини ўсишини таъминлаш;

г) кадрлар қўнимсизлигини тугатиш.

51. Инсон ресурсларини бошқариш мамлакат миқёсидами ёки корхона миқёсида ҳам амалга ошириладими?

а) фақат корхоналар миқёсида;

б) фақат мамлакат миқёсида;

в) корхона ва мамлакат миқёсида;

г) бутун жахон миқёсида.

52. Ташкилот деганда нимани тушунасиз?

а) ягона меҳнат шароитида мақсадга йўналтирилган меҳнат мазмунидаги одамлар бирлашмаси;

б) якка тартибдаги фаолият кўрсатадиган шахс;

в) юридик статусга эга бўлмаган кишилар бирлашмаси;

г) маълум фикрдаги инсонлар бирлашмаси

53. Корхоналарда қайси бўлимлар инсон ресурслари бўйича маълумотларни

тахлил этади.

а) бухгалтерия ва молия бўлими;

б) кадрлар ва иш ҳақи бўлими;

в) ишлаб чиқариш ва сотиш бўлими;

г) маркетинг бўлими ва рахбарият.

54. Корхона миқёсида инсон ресурсларининг балансини тузишдан мақсад нима?

а) инсон ресурсларидан фойдаланиш, унинг самарадорлик даражасини аниқлашдан иборат;

б) ишсизлик даражасини аниқлаш;

в) меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини тахлил этиш;

г) бошқариш тизимини такомиллаштириш.

55.Ишчининг шахсий хислати омилига нималар киради ?

а)бошқарув холати, бошқарув тури;

б)ишчининг маълумоти, ёши, жинси;

в)мулк шакли, ташкилий тузилма;

г)иқтисодий муҳит ва сиёсий ҳолат.

56. Кадрлар қўнимсизлиги

а) ИТТ натижасида ходимларнинг қисқариш;

б) ўз ҳоҳишига кўра ва меҳнат интизомини бузилганлиги учун ходимларни ишдан бўшатилиши;

в) лавозимга кўтарилиш муносабати билан ишдан бўшаш ҳолати;

г)корхона миқиёсида кадрлар харакати.

57.Ҳодимлар ҳаракати интенсивлиги қайси коэффицентлар билан тавсифланади?

а)ўсиш, камайиш коэффиценти;

б)кўчиб келиш, кўчиб кетиш коэффицентлари;

в)қабул қилиш ва бўшатиш коэффиценти;

г) қабул қилиш, бўшатиш, умумий айланиш коэффицентлари.

56.Корхонанинг функционал таркиби қандай шакллантирилади ?

а)корхонада мавжуд фаолият турлари бқйича ҳодимларни гурухларга ажратиш йўли билан;

б)ҳодимларни касбий гурухланиши йўли билан4

в)ижтимоий демографик гуруҳлар бўйича;

г)ташкилотчилик йўли билан.

59. Меҳнат унумдорлиги нима?

а) маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган вақт;

б) хизмат кўрсатишга кетган вақт;

в) вақт бирлиги ичида маҳсулот ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш);

г) бир йиллик маҳсулот хажмига кетган моддий ва меҳнат харажатлари;

60. Меҳнат унумдорлигини ошириш омилларига нималар киради?

а) ижтимоий-иқтисодий, моддий техник, ташкилий;

б) меҳнат предметлари, иш кучи, асосий воситалари;

в) иқтисодий, иш кучи, асосий воситалар;

г) ижтимоий психологик, меҳнат предметлари.

61. Меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари қайсилар?

а) макроиқтисодий, тармок,, тармоқлараро корхона бўйича;

б) микроиқтисодий, тармоқ бўйича;

в) иқтисодий, ташкилий техник, ижтимоий психологик;

г) ишлаб чиқариш воситалари, меҳнат воситалари, ишчи кучи бўйича.

62. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари қайси кўринишда бўлади?

а) натурал, шартли натурал, меҳнат;

б) натурал, қиймат, меҳнат;

в) қиймат, шартли натурал, меҳнат;

г) натурал, шартли натурал, қиймат.

63. Меҳнат унумдорлигини натурал усулда қандай ўлчаш мумкин?

а) товар ишлаб чиқаришнинг жисмоний ҳажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

б) товар ишлаб чиқаришнинг қиймат кўрсаткичлари (пул бирлиги) унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

в) товар ишлаб чиқаришга кетган жами меҳнат харажатларига кетган меҳнат сарфига ёки норматив меҳнат сарфига бўлиш билан;

г) товар ишлаб чиқаришнинг шартли ҳажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан.

64. Меҳнат унумдорлигини қиймат усулида қандай ўлчаш мумкин?

а) товар ишлаб чиқаришга кетган жами меҳнат харажатларига кетган меҳнат сарфига ёки норматив меҳнат сарфига бўлиш билан;

б) товар ишлаб чиқаришнинг шартли ҳажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

в) товар ишлаб чиқаришнинг жисмоний ҳажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

г) товар ишлаб чиқаришнинг қиймат кўрсаткичлари (пул бирлиги) унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан.

65.Меҳнат унумдорлиги меҳнат усулида қандай аниқланади?

а) товар ишлаб чиқаришга кетган жами меҳнат харажатлари кетган меҳнат сарфига ёки норматив меҳнат сарфига бўлиш билан;

б) товар ишлаб чиқаришнинг шартли хажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

в) товар ишлаб чиқаришнинг жисмоний ҳажми унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан;

г) товар ишлаб чиқаришнинг қиймат кўрсаткичлари (пул бирлиги) унга кетган меҳнат сарфига бўлиш билан.

66. Макродаражада меҳнат унумдорлиги қандай ўлчанади?

а) ялпи миллий маҳсулотнинг иш билан банд аҳоли сонига нисбати билан;

б) ЯМ маҳсулотнинг иш кунларига нисбати билан;

в) ЯМ маҳсулотнинг аҳоли сонига нисбати билан;

г) миллий даромаднинг аҳоли сонига нисбати билан.

67. Корхоналарда меҳнат унумдорлиги ўлчашнинг асосий ҳусусиятлари нималардан иборат?

а) корхоналарда меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарилган товарлар миқдорини унга кетган ҳақиқий вақт миқдорига бўлиш орқали топилади;

б) корхоналарда меҳнат унумдорлиги фойдани ишчи кучи сонига нисбати топилади;

в) корхоналарда меҳнат унумдорлиги олинган даромадни уни ишлаб чиқаришга кетган вақт миқдорига бўлиш орқали топилади;

г) корхоналарда меҳнат унумдорлиги моддий ресурсларни ишчи кучи ресурсларига бўлиш орқали топилади.

68.Жон бошига тўғри келувчи аҳоли даромадлари қандай аниқланади?

а)жами даромад оила аъзолари сонига бўлинади;

б)ялпи ички махсулот республика фуқаролари сонига бўлинади;

в)аҳоли даромадлари жами аҳоли сонига бўлинади;

г)аҳоли даромадлари оилалар сонига бўлинади.

69.Аҳолининг реал даромадлари бу-...

а)даромадлар йиғиндиси;

б)харажатлар йиғиндиси;

в)даромадларнинг товарлар сотиб олиш қуввати;

г)оила томонидан сотиб олинган товарлар умумий қиймати.

70.Турмуш даражаси тушунчаси бу - ...

а)турли неъматлар билан таъминланганлик ва уларни истеъмол қилиш б)даражаси;

в)олинадиган даромадлар даражаси;

г)қилинадиган харажатлар даражаси;

д)даромадлар ва харажатлар фарқи.

71.Қуйида қайси кўрсаткич таърифланган: "меҳнат учун ресурсларни қайта яратишнинг қуйи чегараси сифатидаги иш ҳобилиятини сақлаш даражасида неъматларни истеъмол қилиш"?

а)тўқ турмуш даражаси;

б) нормал даража;

в) камбағаллик;

г)қашшоқлик.

72.Тирикчилик минимуми бу - ...

а)жисмонан яшаш учун зарур бўлган иш ҳақи даражаси;

б)турмуш даражаси;

в)олинадиган даромадлар ва харажатлар даражаси;

г)аҳоли эҳтиёжлари.

73.Истеъмол бюджети бу-...

а)яшаш учун зарур бўлган товарлар қиймати;

б)яшаш учун зарур бўлган товарлар ва хизматлар қиймати;

в)яшаш учун зарур бўлган хизматлар қиймати;

г)сотиб олинган товарлар миқдори.

74.Аҳолининг турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар қайсилар?

а)саломатлик, турар жой, малака даражаси;

б)пулли хизматлар, овқатланиш, даволаниш;

в)саломатлик, овқатланиш, турур жой, уйлардаги мол-мулклар, пулли хизматлар, аҳолининг маданий даражаси, даромадлар ва харажатлар;

г) овқатланиш, уйлардаги мол-мулклар, даромадлар.

75.Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига қандай омиллар таъсир кўрсатади?

а)ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасининг ривожланиши;

б)илмий техник тараққиёт;

в)аҳолининг маданий-маърифий савияси;

г)барча жавоблар тўғри.

76.Лоренц эгри чизиғи

а)аҳолининг энг кам ва энг кўп даромадли қисмлари нисбати;

б)аҳолининг энг кам ва энг кўп даромадли қисмлари даромадлари нисбати;

в)аҳолининг энг кам ва энг кўп даромадли қисмлари даромадларининг график ҳолида ифодаланиши;

г)Аҳолининг даромадлари табақаланишининг график ҳолидаги ифодаланиши.

77.Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий ижтимоий эҳтиёжларини қондирилиш даражасини ифодалайдиган қандай атама кенг қўлланилади?

а)турмуш даражаси;

б)ҳалқ фаровонлиги;

в)турмуш тарзи;

г)турмуш фаолияти сифати.

78. Ижтимоий трансферт нима?

а)бажарилган ишга тўланадига тўловлар;

б)бажарилишидан қатиий назар тўланадиган тўловлар;

в)махсус фондлардан ёки давлат бюджетидан тўланадиган тўловлар;

г)ҳама жавоблар тўғри.

79. Иш ҳақи нима?

а) ишчи кучининг қиймат эквиваленти;

б) товар ишлаб чиқаришга кетган моддий харажатлар мажмуаси;

в) товар ишлаб чиқаришга кетган ишчи кучи харажатлари;

г) тариф ставкаси бўйича тўланадиган ойлик маоши.

80. Иш ҳақининг асосий шакллари қайсилар?

а) ишбай, ишбай-мукофот, аккорд;

б) ишбай ва вақтбай;

в) вақтбай, вақтбай-мукофот, жамоа;

г) ягона тариф тизими бўйича ва тарифсиз.

81. Ўзбекистонда иш ҳақининг тариф сеткаси нечта разряддан иборат?

а) 22

б) 24

в) 20

г) 21

82. Ишбай иш ҳақи шаклда ҳақ тўлаш қанақа бўлади?

а) бир дона маҳсулотга кетган вақтга қараб;

б) ишчи кучининг сарфига қараб;

в) иш берувчиинг харажатига қараб;

г) ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорига қараб.

83. Вақтбай иш ҳақи шаклда ҳақ тўлаш нимага асосланиб амалга оширилади?

а) вақт сарфига қараб;

б) ишчи кучининг сарфига қараб;

в) иш берувчининг харажатига қараб ;

г) бажарган ишининг миқдорига қараб.

84. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи қандай усулда тартибга солинади?

а) талаб ва таклиф механизми орқали, шунингдек давлат кафолатлари орқали;

б) бозор механизми орқали?

в) давлат орқали?

г) ижтимоий ҳамкорлик йўли билан.

85.Номинал иш ҳақи нима?

а)қўлга тегадиган иш ҳақи;

б)тегишли хужжатга имзо қўйиб олинадиган иш ҳақи;

в)солиқлар олинмаган иш ҳақи;

г)иш ҳақини тўловга қобиллиги.

86.Реал иш ҳақи нима?

а)қўлга тегадиган иш ҳақи;

б)солиқлар олинмаган иш ҳақи;

в)иш ҳақини тўловга қобиллиги;

г)солиқлар олингандан сўнг қолган иш ҳақи.

87.Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш элементларига нималар киради?

а)меҳнатни нормалаш, тариф тизими

б)тариф тизими, иш ҳақи шакллари

в)иш ҳақи шакллар, меҳнатни нормалаш

г)лавозим маошлари, тариф сеткаси, тариф ставкаси

88. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-аккорд шакли қайси тармоқларда кенг қўлланилади?

а)саноат, қишлоқ хўжалиги;

б)савдо, хизмат кўрсатиш;

в)қишлоқ хўжалиги, қурилиш;

г)хизмат кўрсатиш, қишлоқ хўжалиги.

89. Рағбатлантириш деб нимага айтилади?

а) корхона ходиларига иш ҳақи тўлаш;

б) корхона ходимлари фарзандларини оромгоҳларга жўнатиш;

в**)** ишчиларга нисбатан маълум мақсадга йўналтирилган ёки йўналтирилмаган муносабатлар;

г) барча ишчиларга бир хилда иш ҳақи тўлаш.

90.Корхоналарда мукофотлаш тизимлари ким томонидан тасдиқланади?

а)цех бошлиғи;

б)функционал бўлинма раҳбари;

в)бош иқтисодчи;

г)корхона раҳбари.

91. Ижтимоий шерикчилик жараёнида кимлар иштирок этади?

а) ёлланма ишловчи ва давлат;

б) ёлланма ишловчи ва иш берувчи;

в) давлат ва иш берувчи;

г) ёлланма ишловчи, иш берувчи вакиллар ва давлат.

92. Ижтимоий шерикчиликнинг асосий мақсади нима?

а) меҳнат шароитлари ҳусусида томонларни биргалашиб фаолият юритиши;

б) иш ҳақини ошириш учун биргалашиб фаолият юритиш;

в) меҳнат унумдорлиини ошириш учун қилинган ҳамкорлик;

г) меҳнат интизомини яхшилаш учун қилинган харакатлар.

93. Ижтимолий шерикчиликни ташкил қилишнинг қандай усуллари мавжуд?

а) марказлашган, марказлашмаган, аралаш;

б) марказлашган ва аралаш;

в) марказлашган ва марказлашмаган;

г) марказлашмаган ва аралаш.

94. Меҳнат бўйича аудит қандай йўналишларда олиб борилади?

а) иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги, ишчи кучидан фойдаланиш;*****

б) моддий ресурслари, иш ҳақи;

в) ишчи кучи, меҳнат унумдорлиги;

г) иш ҳақи.

95. Бозор муносатбатлари шароитида аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг Ўзбекистондаги ҳусусияти

а) кучли ижтимоий ҳимоя юритиш;

б) ижтимоий ҳимоянинг худудий дастурини жорий этиш;

в) аҳолини ёппасига ижтимоий ҳимоя қилиш дастури билан ишлаш;

г) ижтимоий жиҳатдан асосланган бозор иқтисодиёти тартиблари асосида иш юритиш.

96. Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш механизми қайси ташкилот томонидан олиб борилади?

а) туман хокимиятлари томонидан;

б) маҳалла томонидан;

в) вилоят хокимиятлари томонидан;

г) республика хукумати томонидан.

97.Камбағаллик нима?

а)даромаднинг яшашга етмаслиги;

б)харажатларнинг даромаддан зиёдлиги;

в)оила даромадларнинг минимал истеъмол бюджетидан пастлиги;

г)жон бошига тўғри келувчи даромадларнинг минимал истеъмол бюджетидан пастлиги.

98.Ижтимоий муҳофазадан кўзда тутилган асосий мақсад нима?

а)бозор иқтисодиётига ўтиш даврида аҳолини ижтимоий ҳимоялаш;

б)кучли ижтимоий сиёсатни амалга ошириш;

в)аҳолини турмуш даражасининг пасайиб кетишига йўл қўймаслик;

г)аҳоли заиф тоифаларини ҳимоялаш.

99.Ижтимоий таъминотнинг давлат сиёсатини давлатнинг қайси идораси амалга оширади?

а)суғурта идоралари;

б)пенсия идоралари;

в)махсус вазирлик идоралари ;

г)Меҳнат ва аҳолининг ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги.

100.Иш билан таъминланмаган меҳнат заҳиралари ва ишсизлар ижтимоий муҳофаза қилинадими?

а)ҳа;

б)йўқ;

в)қисман;

г)улардан фақат кўп фарзандлилар ҳимоя қилинади.

ALISHER NAVOIY NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

"TASDIQLAYMAN"
O'quv ishlari bo'yicha prorektor
Eshqobilov N.
"___"_____ 2012 yil

IQTISODIYOT FAKULTETI
" IQTISODIYOT VA MEHNAT SOTSIOLOGIYASI" KAFEDRASI
5340100 – Iqtisodiyot ta'lim yo'nalishining
Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" fanidan

ISHCHI DASTUR
(3 kurs talabalari uchun)

Jami o'quv yuklama – 116 soat
Ma'ruza - 30 soat
Amaliy mashg'ulot - 30 soat
Mustaqil ta'lim - 56 soat

Ishchi dastur tuzuvchi: dots. Arabov N.U.

Kafedra yig'ilishining 2012 yil 28 avgustdagi №1 bayonnomasi bilan tavsiya qilindi.

Kafedra mudiri: dots. Arabov N.U.

Fakultet O'quv-uslubiy kengashining 2012 yil 29 avgustdagi №1 sonli qarori bilan ma'qullandi.

O'quv-uslubiy kengash raisi: dots. B.Bozorov.

Fakultet Ilmiy kengashining 2012 yil 30 avgustdagi №1 qarori bilan tasdiqlandi.

Ilmiy kengash raisi: dots. B.I.Usmanov

SAMARQAND – 2012

“Mehnat iqtisodi va sotsiologiyasi” fani bo’yicha soatlar taqsimoti

1. Ma’ruza mashg’ulotlari

N	Mavzular nomi	Soat	Adabiyotlar
1.	«Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni	2	1, 2, 3, 4, 8, 10, 13, 16
2.	Mehnat faoliyatini tashkil etish	2	1, 2, 4, 5, 8,10, 13, 16
3.	Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish	2	1, 2, 4, 5, 6, 7,8, 13, 16, 18
4.	Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi	4	4, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22
5.	Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati	2	2, 3, 7, 11, 12, 13, 16
6.	Ishsizlikning vujudga kelishi va uni bartaraf etish yo’llari	2	1, 2, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16
7.	Aholi turmush darajasi va farovonligi	2	1, 2, 3, 8, 11, 13, 14, 16
8.	Bozor xo’jaligida ish haqi tizimi	2	5, 6, 7, 8, 12, 13,14, 15, 16, 17
9.	Mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlari	2	1, 6, 8, 13, 14, 15, 16
10.	Mehnat motivasiyasi	2	5, 6, 7,8, 12, 13, 14, 16
11.	Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni	2	1, 3, 7, 8,13, 14, 15, 16, 17
12.	**Mehnatga moslashish**	2	1, 2, 3, 8,11, 13, 14,16
13.	**Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi**	2	1, 2, 4, 5,8, 10, 11, 12,16
14.	**Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish**	2	1, 3, 7, 8,13, 14, 15, 16, 17
	Jami	30	

2. Amaliy mashg’ulotlari

N	Mavzular nomi	Soat	Adabiyotlar
1.	«Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni	2	1, 2, 3, 4, 8, 10, 13, 16
2	Mehnat faoliyatini tashkil etish	2	1, 2, 4, 5, 8,10,

.			13, 16
3.	Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish	2	1, 2, 4, 5, 6, 7,8, 13, 16, 18
4.	Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi	4	4, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22
5.	Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati	2	2, 3, 7, 11, 12, 13, 16
6.	Ishsizlikning vujudga kelishi va uni bartaraf etish yo'llari	2	1, 2, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16
7.	Aholi turmush darajasi va farovonligi	2	1, 2, 3, 8, 11, 13, 14, 16
8.	Bozor xo'jaligida ish haqi tizimi	2	5, 6, 7, 8, 12, 13,14, 15, 16, 17
9.	Mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlari	2	1, 6, 8, 13, 14, 15, 16
10.	Mehnat motivasiyasi	2	5, 6, 7,8, 12, 13, 14, 16
11.	Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni	2	1, 3, 7, 8,13, 14, 15, 16, 17
12.	**Mehnatga moslashish**	2	1, 2, 3, 8,11, 13, 14,16
13.	**Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi**	2	1, 2, 4, 5,8, 10, 11, 12,16
14	**Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o'tkazish**	2	1, 3, 7, 8,13, 14, 15, 16, 17
	Jami:	30	

O'QUV MATERIALLARNING MAZMUNI

O'quv fanining maqsadi va vazifalari

Fanni o'qitishdan maqsad – talabalarda mamlakatimizda makro va mikro darajada mehnat jarayonlarida vujudga kelayotgan o'ziga xos ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tushuntirish, ularni boshqarish va tartibga solish borasida xulosa va tavsiyalar ishlab chiqish bo'yicha bilim va ko'nikmalarni shakllantirishdan iborat.

Fanning vazifalari –"Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi" fanini o'rganish oldida turgan asosiy vazifalardan biri - talabalarda mazkur fan xususiyatlari doirasida korxona va tashkilotlarda mehnat munosabatlari tizimini tahlil etish, baholash va uni takomillashtirishning aniq chora va

tadbirlarini ishlab chiqish bo'yicha bilimlarga ega bo'lishi va ulardan foydalana olishi zarur. Bundan tashqari, bozor iqtisodiyoti tizimida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining ahamiyatini asoslash, mehnatni tashkil etishning elementlari va tamoyillarini o'rgatish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanishni tushuntirish, ish bilan bandlik va ishsizlikning mazmunini ochib berish, mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishini ko'rsatish, mehnat resurslari balansini tuzish metodikasini o'rgatish, daromadlar, ish xaqi va uning tuzilishini tushuntirish, mehnat unumdorligi, uning omillari va rezervlarini aniqlash, mehnat motivasiyasi, munosabati va mehnatdan qoniqish jarayoni, mehnatga moslashuv to'g'risida bilim berish, aholini ijtimoiy himoya qilish yo'nalishlarini yoritib berish, mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o'tkazishni o'rganishdan iborat.

Fan bo'yicha talabalar bilimi, o'quvi va ko'nikmasiga qo'yiladigan talablar

"Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi" fanini o'zlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida talabalar: - zamonaviy mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi fani yutuqlari va ulardan amaliyotda foydalanish istiqbollari haqida;

- mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi faninng mazmuni va tasnifi haqida;
- mamlakat aholisi soni va tarkibini iqtisodiy tahlilini o'tkazish haqida;
- ish bilan bandlik va ishsizlik holatini o'rganish haqida;
- yangi ish o'rinlarini yaratish va ish bilan bandlik holatini baholash;
- mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari bo'yicha;
- ishsizlik darajasi va uni kamaytirish yo'llarini o'rganish;
- aholining turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar tizimi haqida;
- mehnat resurslarini tarmoqlararo va hududlararo taqsimlash va qayta taqsimlash haqida;
- mehnat unumdorligini o'lchash usullari va ulardan foydalanish haqida;
- iqtisodiyotni modernizasiyalash sharoitida aholi daromadlarini oshirishning ahamiyati va vazifalari haqida tasavvurga ega bo'lishi;
- aholi sonini baholash, o'rtacha aholi sonini hisoblash usullarini;
- aholining tabiiy va mexanik harakati oqimi ko'rsatkichlarini;
- aholini ish bilan bandligi va uni oshirish yo'llarini;
- mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralarini;
- mehnat resurslari soni va tarkibini tahlil qilishni;
- mehnatga haq to'lash tizimini;
- ishlab chiqarish samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarni;
- aholi migrasiyasi ko'rsatkichlarini;
- mehnat bozori holati va muvozanatini tahlil qilishni;
- aholining daromadlari, tarkibi xarajatlari va jamg'armalarini ifodalovchi ko'rsatkichlarni;

- oila byudjeti va uning manbalari;
- mamlakat miqyosida inson kapitali, inson taraqqiyoti ko'rsatkichlari va unga ta'sir etuvchi omillar;
- aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimini;
- ishga muhtoj iqtisodiy faol aholi o'rtasida sosiologik tadqiqotlar o'tkazishni bilishi va ulardan foydalana olishi;
- aholi tarkibida mehnatga layoqatli qismini o'rganish bo'yicha;
- mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish bo'yicha;
- mehnat resurslari balansini tuzish bo'yicha;
- mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligi bo'yicha;
- mehnat unumdorligini oshirish yo'llarini aniqlash bo'yicha;
-aholi turmush darajasini ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy indikatorlar tizimini aniqlash va ularni iqtisodiy tahlil qilish bo'yicha;
- mehnatni rag'batlantirish tizimi va uning ilg'or usullarini qo'llash bo'yicha;
- mamlakat bo'yicha inson kapitali ko'rsatkichlarini va inson taraqqiyotini oshirish yo'nalishlarini aniqlash bo'yicha;
- mehnat resurslaridan foydalanishni o'rganishda foydalanilmayotgan zaxiralarni aniqlash bo'yicha;
- sosiologik tadqiqotlarni o'tkazish va uning natijalarini tahlil qilish bo'yicha ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.

Fanning o'quv rejasidagi boshqa fanlar bilan o'zaro bog'liqligi va uslubiy jihatdan uzviy ketma-ketligi

«Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fani bir qancha ijtimoiy va iqtisodiy fanlar bilan bog'liqdir. Ular jumlasiga: «Mehnat iqtisodiyoti», «Personalni boshqarish», «Iqtisodiy sosiologiya», «Iqtisodiy nazariya», «Mehnat bozori», «Psixologiya» , «Aholini ijtimoiy muhofaza qilish», «Sosiologiya» kabi bir qancha ijtimoiy va iqtisodiy yo'nalishdagi qator fanlar bilan o'zaro bog'liq hamda uslubiy jihatdan uzviydir.

Fanni o'qitishda zamonaviy axborot va pedagogik texnologiyalar

Talabalarning "Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi" fanini o'zlashtirishlari uchun o'qitishning ilg'or va zamonaviy usullaridan foydalanish, yangi informasion-pedagogik texnologiyalarni tadbiq qilish muhim ahamiyatga egadir. Fanni o'zlashtirishda darslik, o'quv va uslubiy qo'llanmalar, ma'ruza matnlari, tarqatma materiallar, elektron materiallar, virtual stendlar va boshqa o'quv qurollaridan foydalaniladi. Ma'ruza va amaliy mashg'ulotlarda mos ravishdagi ilg'or pedagogik texnologiyalardan foydalaniladi.

ASOSIY QISM

1-mavzu: «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni.

Fanning predmeti, maqsadi va asosiy vazifalari. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar. Mehnat jarayonining tarkibiy qismlari. Mehnatning iqtisodiy, ijtimoiy va fiziologik komponentlari. Mehnatning ijtimoiy, moddiy, iqtisodiy mohiyati. Mehnat predmetlari. Mehnat vositalari. Jonli mehnat sarflari. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o'rni. Mehnatning mazmuni va tasnifi, xususiyatilari. Ijtimoiy mehnatning funksiyalari. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va Sharq iqtisodiy tafakkurining o'rni. B.Naqshbandiy, Sohibqiron A. Temurning mehnatga oid qarashlari. O'zbekiston Respublikasida "Mehnat kodeksi"ning qabul qilinishi va uning mazmun, mohiyati. O'zbekiston Respublikasida "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" gi Qonunning mazmun va mohiyati. "Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi" fanining predmeti, maqsadi va vazifalri. Mehnat ehtiyojlarni qondirish usuli. Mehnat sohasidagi ijtimoiy mehnat munosabatlari. Jamiyat ijodkorligi va taraqqiyot omillari. Insonning kamol topishida mehnatning roli. Mehnatning turlari. Aqliy va jismoniy mehnat. Insonning yaratuvchanligi. Ijodiy va innovasion mehnat. Mehnat mazmunini tahlil qilish. Mehnat jarayoni funksiyalari. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida.

2-mavzu. Mehnat faoliyatini tashkil etish

«Mehnat faoliyati» tushunchasi. Mehnat faoliyatining mazmuni. Insonning iqtisodiy hayotdagi roli. Insonning mehnat sohasidagi faolligi. Mehnat faoliyatini tashkil etish asoslari. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi roli. "Tashkil etish" tushunchasi. Tashkil etish nazariyasi. Mehnat taqsimoti va uning turlari. Umumiy, xususiy va qisman mehnat taqsimoti. Mehnat kooperasiyasi. Mehnat kooperasiyasining turlari. Ish o'rinlari, ularni tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish. Ish o'rinlarining turlari. Ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish funksiyalari. Mehnat intizomi va uni rag'batlantirish. Mehnat sharoitlari va unga baho berish. Mehnatni tashkil etishda mehnat normalarining ahamiyati. Mehnat normalari. Mehnatni normalashni takomillashtirish. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida va O'zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi va o'ziga xos xususiyatlari.

3-mavzu. Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish

«Mehnat resurslari» haqida tushuncha. Ishchi kuchi, ishchi kuchi sifati. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida. Mehnat resurslarining

tarkibi, soni. Mehnat resurslarining dinamikasi. O'zbekistonda mehnat resurslarining shakllanishi va unga demografik omillarning ta'siri.

Mehnat resurslarining shakllanishi. Mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish. Iqtisodiy faol aholi, iqtisodiy nofaol aholi. Demografik omillar. Mehnat resurslaridan foydalanish. Mehnat resurslarining taqsimlanishi. Mehnat resurslaridan iqtisodiyot tarmoqlarida foydalanish samaradorligi. O'zbekistonda mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari tasnifi. Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubiyoti. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida"gi 2007 yil 24 apreldagi №106 qarori. Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar) qatlamini aniqlash.

Mehnat resurslari balansi. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubiyati. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish usuli. Mehnatning samaradorlik ko'rsatkichlari. Mehnat resurslari shakllanishining mintaqaviy xususiyatlari. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar. Iqtisodiy konyuktura. Ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilma. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi. Mehnat huquqi.

4-mavzu. Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi

«Mehnat bozori» haqida tushuncha. Mehnat bozorining mazmuni va tarkibiy qismlari. Mehnat bozorining elementlari. Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari. Ishchi kuchiga talab va taklif. Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanat. Mehnat bozorining shakllanishi. Mehnat bozorining erkinligi. Talab va taklif o'rtasidagi bozor munosabati. Mehnat bozori kon'yukturasi. Mehnat bozorining faoliyat ko'rsatish mexanizmi. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi. Ichki va tashqi mehnat bozori. Mehnat bozorining modellari. O'zbekistonda shakllangan mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari. Demografik tendensiyalar va ularning mehnat bozoriga ta'siri. Bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyati. "Bandlik dasturlari". Mehnat bozorini tartibga solish yo'llari.

Mehnat bozorini rivojlantirish konsepsiyasi. Konsepsiyaning strategik maqsadlari. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari. Mehnat bozoridagi faol va passiv siyosat. Mehnat bozorida migrasiya jarayonlari. Halqaro Mehnat Tashkiloti va uning Konvensiyalari. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida mehnat bozori muammolarini hal etish yo'llari.

5-mavzu. Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati

Aholini ish bilan bandligi bo'yicha klassik va neoklassik nazariyalar. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalari. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. To'liq va samarali ish bilan bandlik. Aholini ish bilan ta'minlash mezonlari. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari. Ish bilan bandlik - ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida.Ish bilan bandlik darajasi (koeffisiyenti). Aholi ish bilan bandligini tartibga solish. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar. Aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish. O'zbekiston Respublikasi "Aholini ish bilan ta'minlash" to'g'risidagi qonuni. Aholini ish bilan bandlik siyosati. Aholining ish bilan bandligini ta'minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi. Aholini ish bilan ta'minlashning noan'anaviy usullari. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari. Aholini ish bilan ta'minlashda davlatning faol siyosati.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida aholini ish bilan bandligi oshirish muammolarini hal etish yo'llari.

6-mavzu. Ishsizlikning vujudga kelishi va uni bartaraf etish yo'llari.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida ishsishlik muammosini hal etish yo'llari. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari. Ishsizlikning jamiyat hayotiga ta'sir ko'rsatishi. Ishsizlik turlarining tasnifi. Ishsizlikning tabiiy darajasi. Ishsizlikning davomiyligi va tarkibi. Friksion, texnologik, tarkibiy ishsizlik.Ishsizlik darajasi va davomiyligi. Ishsizlik shaklarining o'ziga xos xususiyatlari. Ishsizlarni mehnatga jalb qilish. Ishsizlarni aniqlash uslubiyoti. O'zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari. Ishsizlik maqomi. Ish qidirayotganlarni ish bilan ta'minlash. Bandlik jamg'armasi. Ishsizlik nafaqasini belgilash. Ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish. Ishsizlarni qayta tayyorlash va jamoat ishlariga safarbar etish. Aholini ishsizlikdan himoya qilish bo'yicha davlat tadbirlari. Yoshlar ishsizligi. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo'llari. Qayta kasbga o'rgatish. Bo'sh ish joylari haqida axborotlarni tarqatish.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida ishsizlik muammosini hal etish yo'llari.

7-mavzu. Aholi turmush darajasi va farovonligi

"Turmush darajasi", "halq farovonligi", "turmush tarzi", "mehnat faoliyati sifati", "turmush sifati" tushunchalari. Aholi turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillar. Turmush darajasi ko'rsatkichlari. Ko'rsatkichlarning obyektiv va subyektiv turlari. Aholining pul va natural daromadlari. Aholi daromadlari

differensiasiyasi. Aholi daromadlari va turmush darajasini oshirish. Aholi daromadlari va ularning turlari. Shaxsiy tomorqa xo'jaligi. Ijtimoiy transfertlar. Oila byudjeti. Oila. Uy xo'jaligi. Oilalar daromadining shakllanishi. Uy xo'jaligi funksiyalari. Yakka tartibdagi mehnat faoliyati. Oilaning iste'mol darajasi. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Daromadlar darajasi. Yashash minimumi. Minimal iste'mol byudjeti. Rasional iste'mol byudjeti. Iste'mol savatchasi.

8-mavzu. Bozor xo'jaligida ish haqi tizimi

Ish haqi. Yollanma xodim daromadi. Ish beruvchi. Ish haqi hajmi. Ish haqining mohiyati. Mehnat birligining bozor bahosi. Ish haqining turlari. Real ish haqi. Nominal ish haqi. O'rtacha ish haqi. Ish haqining funksiyalari. Ish haqining elementlari. Ish haqini tashkil etish tamoyillari. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. Rag'batlantirish funksiyasi. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Joylashtirish funksiyasi. Aholini to'lovga qobiliyatini shakllantirish funksiyasi. Ish haqini tashkil etish tamoyillari. Ishlab chiqarish. Mehnat samaradorligi. Real ish haqining ortishi. Mehnat unumdorligi. O'rtacha ish haqi. Xodimning mehnat hissasi. Ish haqini tabaqalashtirish. Teng mehnatga teng haq to'lash. Mehnatga haq to'lash. Davlat tomonidan tartibga solish. Mehnat bozorini hisobga olish. Mehnatga haq to'lash shakllari. Tizimlarning oddiyligi. Tarif tizimining mohiyati va elementlari. Mehnatni normalash. Tarif setkasi. Tarif stavkasi. Tarif malaka ma'lumotnomalari. Tarif koeffisentlari. O'zbekiston Respublikasida yagona tarif stavkasining amal qilishi. Yagona tarif setkasining razryadlari. Yagona tarif stavkasining ustunligi. Ish haqi turlarini tavsiflash. Mehnatni normalash. Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimi. Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi. Rag'batlantiruvchi tizim. Oylik tarif stavkasi. Mehnatga haq to'lashning akkord usuli. Ishlab chiqarish normasi. O'zbekistonda ish haqi va aholi daromadlarini oshirib borish borasidagi davlat siyosati.

9-mavzu. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlari

"Mehnat unumdorligi" tushunchasi. "Mehnat samaradorligi" tushunchasi. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. Iqtisodiy samaradorlik. Mehnat faoliyatining maqsadi. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari. Mehnat unumdorligini o'zgarishining omillari va shart-sharoitlari. Mehnat unumdorligi darajasi. Tashkiliy omillar. Ishlab chiqarishni tashkil etishni yaxshilash. Ijtimoiy iqtisodiy omillar. Moddiy va ma'naviy manfaatdorlik. Xodimlarning malaka darajasi. Kasbiy tayyorgarlik sifati. Mehnatga munosabat. Mehnat munosabati. Mehnat jamoalari. O'z-o'zini

boshqarishning rivojlanishi. Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari: mohiyati va sinflashuvi. Asosiy ishchilar. Yordamchi ishchilar. Zahiralardan foydalanish. Korxona ichidagi zahiralar. Tarmoq ichidagi zahiralar.

10-mavzu. Mehnat motivasiyasi

“Motiv (sabab)” tushunchasining mazmuni. Ehtiyojlar. Ehtiyojlar iyerarxiyasi (pog’onasi). Mehnat motivasiyasi. «Ehtiyojlar» va «qiziqishlar» mehnat motivasiyasi omili sifatida. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar. Qadriyatli maqsadlar. Qadriyatli vositalar. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma’naviy tuzilishi. Dispoziyalar darajasi. Eng oddiy vaziyatlar. Odatdagi kundalik sharoitlari. Muomalada bo’lgan ehtiyojlar. Shaxsning muayyan mehnat sohasi. Dam olish sohasidagi qiziqishlar. Shasning qadriyatli mo’ljallar tizimi. Sabablar tuzilishi. Ehtiyojlar va qiziqishlar tuzilishi. Rag’batlantirish tizimi. Xodimlarning yetakchi ehtiyojlari, qiziqishlari.

11-mavzu. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni

Mehnat faoliyati. Ijtimoiy munosabatlar. Mehnat sabablari. Xodimlarning mehnat faolligi. «Mehnatga munosabat» tushunchasi, uning mazmuni va tuzilishi. Mehnat muomalasi sabablari va yo’nalishlari. Real mehnat munosabati. Mehnat munosabati omillari. Xodimlarning mehnat faoliyatiga og’zaki baho berish. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar. Umumiy omillar. O’ziga xos omillar. “Mehnatdan qoniqish hosil qilish” tushunchasi. Xodimning mehnat mazmuni, harakteri va shart-sharoitlari. Mehnatni tashkil etish va boshqalar. Havfsizlik texnikasi. Malaka oshirish imkoniyati. Sanitariya gigiyena sharoitlari. Zamonaviy asbob uskunalar. Ma’muriyatning yahshi munosabati. Qoniqarsiz shart-sharoitlar. Og’ir jismoniy ishlar. Qoniqarsiz sanitariya gigiyena sharoitlari. Ish bilan bir hilda ta’min etmaslik. Noqulay mehnat sharoitlari. Ishlovchilar o’rtasidagi munosabatning yaxshi emasligi. Mehnatdan qoniqish hosil qilish omillari. Xodimlar mehnat faoliyatiga baho berish. Mehnat faoliyatining obyektiv tavsifi. Malaka va ma’lumoti. Mehnat staji. Jamoatchilik fikri.

12-mavzu. Mehnatga moslashish

“Mehnatga moslashish” tushunchasi. Uning mohiyati va tuzilishi. Mehnat faoliyati ko’rsatkichlari. Mehnat samaradorligi. Mehnatga moslashishning obyektiv va subyektiv omillari. Kasbni tanlash va unga moslashish. Kasb tanlash muammosi. Ijtimoiy iqtisodiy ehtiyojlar. Yoshlarning intilishlari. Shaxsiy rejalar. Kasbiy tanlash. Kasbiy tanlashning vazifasi. Kasbdan

qoniqmaslik. Xodimning qobiliyatlari. Sarf-harajatlarni qisqartirish. Kasbiy tanlashning bosqichlari. Birinchi bosqich. Kuzatuv materiallari. Test savollariga jalb qilish. Rahbarlar va mutahassislar bilan suhbatlashish. Kasbnoma. Testlar tizimi. Martaba. Martabaga ko'tarilishning kompleks tizimi. Kasbiy martaba. Tashkilot ichidagi martaba. Vertikal yo'nalish. Gorizontal yo'nalish. Markazga intiluvchi yo'nalish.

13-mavzu. Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi

«Ijtimoiy himoya qilish» tushunchasi. Asosiy yo'nalishlar. Aholini ijtimoiy ta'minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. Ijtimoiy siyosat. Ijtimoiy siyosat yo'nalishlari. Davlat ijtimoiy ta'minoti. Davlat ijtimoiy sug'urtasi. Respublika byudjeti mablag'lari. Mahalliy byudjetlar mablag'lari. Jamoa ijtimoiy sug'urtasi. Shaxsiy sug'urta. Ijtimoiy himoya turlari. Ijtimoiy siyosat. Ijtimoiy muhofaza. Eng kam miqdordagi ishhaqi. Byudjet mablag'lari. Tabaqalshgan yordam berish. Ijtimoiy yordam tizimi. Adolat mezoni. Onalik va bolalik manfaatlari. O'z-o'zini boshqarish organlari. Vakolatli va ijroiya hokimiyat mahalliy organlari. Ijtimoiy institutlar. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi. Ijtimoiy-tashkiliy institut. Kasaba uyushmalari. Ijtimoiy normativ institutlar. Jamoa shartnomasi. Mehnat shartnomasi. Ijtimoiy ta'minot turlari. Pensiya. Mehnat miqdori va sifati. Ta'minotning tabaqalashgan qoidasi. Turmush vositalari. Bolali oilalarga oylik va birgalik nafaqalar. Dafn marosimi uchun beriladigan nafaqalar. Bola tug'ilganligi munosabati bilan beriladigan nafaqalar.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini takomillashtirish yo'llari.

14-mavzu. Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o'tkazish

Ijtimoiy xodisalar. Muammolarni o'rganish. Ijtimoiy tadqiqot. Sosiologik tadqiqotlar o'tkazishning mohiyati va uslubiyoti. Tadqiqot muammosi. Tadqiqotning asosiy maqsadi, vazifalari. Ularni aniqlash. Tadqiqot obyektini oldindan batafsil tahlil etish. Tadqiqot muammosi. Ish farazlarini (giopteza) ilgari surish. Izohli farazlar. Tadqiqotning prinsipial va strategik rejasini ishlab chiqish. Birlamchi ma'lumotlarni to'plash va ish tartibini tanlash. Kuzatuv birligi. Tanlov usuli. Tanlov majmuasi. Sosiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari. Sosiologik tadqiqotlarda axborotlar to'plamining usullari. Anketa so'rovida savollarning turkumlanishi.. Intervyu. Intervyularni o'tkazish tartibi. Sosiometrik so'rov va sosiometrik mezon.

2.1. Fan bo’yicha ma’ruza mavzulari va ularning mazmuni

1-mavzu. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni (2 soat)

1. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni
2. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar
3. Mehnatning inson va jamiyat rivojlanishidagi o’rni
4. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari

2-mavzu. Mehnat faoliyatini tashkil etish (2 soat)

1. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari
2. Mehnatni tashkil etish va uning faoliyatidagi o’rni
3. Mehnat taqsimoti va kooperasiyasi
4. Ish o’rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko’rsatish
5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati

3-mavzu. Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish (2 soat)

1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida
2. Mehnat resurslarining shakllanishi
3. Mehnat resurslaridan foydalanish
4. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari

4-mavzu. Mehnat bozori: shakllanishi va rivojlanishi (4 soat)

1-ma’ruza

1. Mehnat bozori tushunchasi va uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
2. Mehnat bozorining shakllanishi
3. Mehnat bozori modellari

2-ma’ruza

1.Mehnat bozorini tartibga solish
2. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi
3. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari

5-mavzu. Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati (2 soat)

1. Aholini ish bilan ta’minlashning mohiyati va uning turlari
2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish

3. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi
4. Davlatning aholini ishsizlikdan muhofaza qilish borasidagi tadbirlari

6-mavzu. Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashtirishga muxtoj shaxslarni aniqlash metodikasi (2 soat)

1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati
2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi
3. Ish bilan band bo'lmagan ishga joylashishga muxtoj shaxslarning sonini aniqlash

7-mavzu. Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida aholining turmush darajasi va daromadlari (2 soat)

1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimi
3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari
4. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari
5. Yashash minimumi va iste'mol savati

8-mavzu. Ish haqi tizimi (2 soat)

1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi
2. Bozor sharoitida ish haqining asosiy vazifalari
3. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari
4. Tarif tizimining mohiyati va elementlari
5. Ish haqi turlarini tavsiflash
6. Ish haqining isloh qilishning asosiy yo'nalishlari

9-mavzu. Mehnat unumdorligi: omillar va rezervlar (2 soat)

1. «Mehnat unumdorligi» va «mehnat samaradorligi» haqida tushuncha
2. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
3. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari va uning avzalliklari
4. Mehnat unumdorligini o'zgarishining omillari va shart- sharoitlari
5. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari: mohiyati va sinflashuvi

10-mavzu. Mehnat motivasiyasi (2 soat)

1. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida
2. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar
3. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma'naviy tuzilishi

11-mavzu. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni (2 soat)

1. “Mehnatga munosabat” tushunchasining mazmuni va tuzilishi
2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi
3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar

12-mavzu. Mehnatga moslashish (2 soat)

1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi
2. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari
3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko’tarilishning kompleks tizimi

13-mavzu. Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizasiyalash sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi (2 soat)

1. «Ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi va uning asosiy yo’nalishlari
2. O’zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va hususiyatlari
3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi
4. Ijtimoiy ta’minot turlari

14-mavzu. Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish (2 soat)

1. Sotsiologik tadqiqotlarni o’tkazish uslubiyati

2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari
3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to’plashning asosiy usullari

3. AMALIY VA SEMINAR MASHG’ULOTLARINING NAMUNAVIY MAVZULARI

3.1. Amaliy (seminar) mashg’ulotlarining mavzulari

1-mavzu. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni (2 soat)

1. «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni
2. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar
3. Mehnatning inson va jamiyat rivojlanishidagi o’rni
4. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari

2-mavzu. Mehnat faoliyatini tashkil etish (2 soat)

1. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari
2. Mehnatni tashkil etish va uning faoliyatidagi o’rni
3. Mehnat taqsimoti va kooperasiyasi
4. Ish o’rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko’rsatish
5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati

3-mavzu. Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish (2 soat)

1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida
2. Mehnat resurslarining shakllanishi
3. Mehnat resurslaridan foydalanish
4. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari

4-mavzu. Mehnat bozori: shakllanishi va rivojlanishi (4 soat)

1-amaliy mashg’ulot

1. Mehnat bozori tushunchasi va uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
2. Mehnat bozorining shakllanishi
3. Mehnat bozori modellari

2-amaliy mashg’ulot

1.Mehnat bozorini tartibga solish
2. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi
3. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari

5-mavzu. Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati (2 soat)

1. Aholini ish bilan ta’minlashning mohiyati va uning turlari
2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish
3. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi
4. Davlatning aholini ishsizlikdan muhofaza qilish borasidagi tadbirlari

6-mavzu. Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashtirishga muxtoj shaxslarni aniqlash metodikasi (2 soat)

1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati
2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi
3. Ish bilan band bo’lmagan ishga joylashishga muxtoj shaxslarning sonini aniqlash

7-mavzu. Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida aholining turmush darajasi va daromadlari (2 soat)

1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimi
3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari
4. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari
5. Yashash minimumi va iste'mol savati

8-mavzu. Ish haqi tizimi (2 soat)

1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi
2. Bozor sharoitida ish haqining asosiy vazifalari
3. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari
4. Tarif tizimining mohiyati va elementlari
5. Ish haqi turlarini tavsiflash
6. Ish haqining isloh qilishning asosiy yo'nalishlari

9-mavzu. Mehnat unumdorligi: omillar va rezervlar (2 soat)

1. «Mehnat unumdorligi» va «mehnat samaradorligi» haqida tushuncha
2. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
3. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari va uning avzalliklari
4. Mehnat unumdorligini o'zgarishining omillari va shart- sharoitlari
5. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari: mohiyati va sinflashuvi

10-mavzu. Mehnat motivasiyasi (2 soat)

1. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida
2. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar
3. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma'naviy tuzilishi

11-mavzu. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni (2 soat)

1. "Mehnatga munosabat" tushunchasining mazmuni va tuzilishi
2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi
3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar

12-mavzu. Mehnatga moslashish (2 soat)

1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi
2. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari
3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko'tarilishning kompleks tizimi

13-mavzu. Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizasiyalash sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi (2 soat)

1. «Ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari
2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va hususiyatlari
3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi
4. Ijtimoiy ta'minot turlari

14-mavzu. Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o'tkazish (2 soat)

1. Sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish uslubiyati

2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari
3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to'plashning asosiy usullari

Mustaqil ta'lim topshiriqlari

Mustaqil talabalarning o'qish jarayonidagi asosiy vazifalardan biri hisoblanadi va u rejali xarakter kasb etadi.

Mustaqil ta'lim mavzusi talabalar mustaqil o'rganadigan ma'ruza va amaliy mashg'ulotlardan beriladi. Mustaqil ta'lim talabalarning nazariy bilimlarini mustahkamlashga, mavzularni tushunish qobiliyatini maksimal darajada rivojlantirishga va umumiy dunyoqarashini kengaytirishga yordam beradi.

Mustaqil ta'limda Ozbekiston Respublikasi Prezidentining iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishga oid farmonlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, xalqaro iqtisodiyotning hozirgi holati, bozor mexanizmi, bozor iqtisodiyotini rivojlantirish qonun va qonuniyatlarini chuqur o'rganish zarur.

Fanning ma'ruza va amaliy mashg'ulotlari asosan talabalar bilan bahs-munozara va savol- javob tartibida olib boriladi.bunday darslarning samarali o'tkazilishi uchun talabalar dars mavzulari bo'yicha ko'proq mustaqil tayyorgarlik ko'rishlari kerak. Mashg'ulotlarda talabalarga testlar beriladi va ayrim mavzular bo'yicha misollar yechiladi. Fanni chuqurroq o'rganishi uchun

har bir talabaga mustaqil mustaqil ish (referat) yozish va amaliy ma’ruzalar tayyorlash uchun topshiriqlar beriladi.

Mustaqil ta’lim davomida talabalar mustaqil ravishda qo’shimcha adabiyotlardan foydalanishlari kerak. Bunda talabalarga asosan

3.2. Amaliy (seminar) mashg’ulotlarining mavzulari.

Mustaqil ishning asosiy maqsadi-o’qituvchining bevosita rahbarligi va nazorati ostida talabada muayyan o’quv ishlarini mustaqil ravishda bajarish uchun zarur bo’lgan bilim va ko’nikmalarini shakllantirishdan iboratdir. Quyidagi shakllardan foydalanish tavsiya etiladi:

- mavzularni qo’shimcha adabiyotlar yordamida mustaqil o’zlashtirish;
- tavsiya etilgan adabiyotlar bo’yicha referat tayyorlash;
- seminar va amaliy mashg’ulotlarga tayyorgarlik;
- bitiruv malakaviy ishi va magistrlik dissertasmyasi ishini tayyorlash;
- ilmiy maqola va anjumanlarga m’ruza tezislarini tayyorlash;

Fan bo’yicha mustaqil ish uchun namunaviy mavzular:

1. Mehnat resurslaridan iqtisodiyot tarmoqlarida foydalanish samaradorligi.
2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish.
3. Xududlarda mehnat bozori shakllanishning o’ziga xos xususiyatlari;
4. mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish tartibi.
5. Ish haqini shakllantirishning tamoyillari.
6. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar va ularning shart-sharoitlari.
7. O’zbekistonda inson taraqqiyoti ko’rsatkichlari.
8. Mehnat motivasiyasi omillarining ma’naviy va ma’rifiy tuzilishi.
9. Xodimlar mehnatiga baho berish.
10. Mehnatga moslashishning obyektiv va subyektiv omillari.
11. Ijtimoiy kafolat va ijtimoiy yordam.
12. Mehnat sohasida sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish.

Axborot-metodik ta’minot

Fanni o’qitishda o’qitishning interfaol usullaridan, axborot-kommunikasiyalarining taqtimot, multimediya, elektron-didaktik texnologiyalaridan foydalaniladi.

Mustaqil ish mavzulari

1. Mehnat iqtisodiyot va sosiologiyasi fanining predmeti va uslubiyati
2. Mehnat iqtisodiyot va sosiologiyasi fanining maqsadi va vazifalari
3. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o’rni
4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari
5. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni

6. Mehnatning namoyon bo’lish shakllari va funksiyalari

7. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari

8. Mustaqil Davlatlar Hamdo’stligi mamlakatlarida va O’zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi.

9. Mehnat bozori va uning mohiyati

10. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

11. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo’linishi va moslashuvchanligi

12. Mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi

13. Mehnat bozorini tartibga solishning institusional asoslari

14. Mehnat bozorining modellari

15. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo’yicha nazariy qarashlar

16. Mehnat bozorini tartibga solishning hududiy usullari

17. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat

18. Ish bilan bandlikka ko’maklashish markazlari faoliyatlarining asosiy yo’nalishlari.

19. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish

20. Yoshlar mehnat bozorini shakllanishining o’ziga xos xususiyatlari

21. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

22. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish

23. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari

24. Mehnat resurslarining hisobat balansini tuzish uslubi

25. Aholini ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar

26. J.Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandligi nazariyasi

27. Ish bilan bandliknining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni

28. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

29. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

30. Aholini ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat siyosatining asosiy yo’nalishlari

31. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo’nalishlari

32. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

33. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari

34. Ishsizlik tasnifi

35. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari

36. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

37. Mehnat unimdorligi va uning ahamiyati

38. Mehnat unimdorligini ulchash usullari

39. Mehnat unimdorligiga ta’sir etuvchi omillar

40. Mehnat unimdorligini oshirish omillari va zahiralari

41. Mehnat unimdorligini oshirishning moddiy-texnik omillari

42. Mehnat unimdorligini oshirish ijtimoiy-iqtisodiy omillari

43. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi

44. Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko’rsatkichlar tizimi

45. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar

46. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo’nalishlari

47. Oilaning yashash minimumi byudjeti

48. Aholining nominal va real daromadlari

49. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish

50. Ish haqining mohiyati va mazmuni

51. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo’llashning xorij amaliyoti

52. Ish haqini tashkil etish tamoyillari

53. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida

54. Ish haqiga koeffisiyentlar

55. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo’nalishlari

56. Mehnatga haq to’lash tizmlari tushunchasi va ularning tasnifi

57. Asosiy ish natijalari uchun rag’batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash

58. Korxonalarda ish haqiga qo’shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo’llash

59. O’zbekistonda ijtimoiy muhofaza tizimi

60. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli

61. O’zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o’ziga xos xususiyatlari

62. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi

63. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida

64. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar

65. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma’naviy tuzilishi

66. “Mehnatga munosabat” tushunchasining mazmuni va tuzilishi

67. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi

68. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar

69. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi

70. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari

71. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko’tarilishning kompleks tizimi

Fan bo’yicha kurs ishi mavzulari

1. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida Arastudan A.Smitgacha bo’lgan davrdagi qarashlarning rivojlanishi

2. Qiymatga oid meg’nat nazariyasining D.Rikardo ta’limoti

3. Mehnat to’g’risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B.Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli

4. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va Sharq iqtisodiy tafakkurining o’rni

5. Mehnat iqtisodiyotining predmeti va uslubiyati

6. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o’rni

7. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari

8. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni

9. Mehnatning namoyon bo’lish shakllari va funksiyalari

10. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari

11. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning mohiyati va mazmuni

12. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil etish

13. Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonalashtirishga oid xorijiy nazariyalarning rivojlanishi

14. Mustaqil Davlatlar Hamdo’stligi mamlakatlarida va O’zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi.

15. Mehnat bozori va uning mohiyati

16. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

17. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo’linishi va moslashuvchanligi

18. Mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi

19. Mehnat bozorini tartibga solishning institusional asoslari

20. Mehnat bozorining modellari

21. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo’yicha nazariy qarashlar

22. Demografik tendensiyalar va ularning mehnat bozoriga ta’siri

23. Mehnat bozorini tartibga solishning hududiy usullari

24. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat

25. Ish bilan bandlikka ko’maklashish markazlari faoliyatlarining asosiy yo’nalishlari.

26. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish

27. Yoshlar mehnat bozorini shakllanishining o’ziga xos xususiyatlari

28. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

29. Mehnat potensiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

30. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanish

31. O’zbekistonda mehnat potensialining shakllanishi va o’nga demografik omilning ta’siri

32. Korxona mehnat potensialining shakllanishi

33. Jamiyat mehnat potensialining shakllanishi

34. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari

35. Mehnat resurslarining hisobat balansini tuzish uslubi

36. Mehnat resurslarining hududlararo mehnat mgrasiyasi

37. Korxona miqyosida mehnat resurslarining tarkibi

38. Mehnat resurslarining tarkibi bo’yicha salmog’ini aniqlash tartibi
39. Yaponiyada inson resurslarini boshqarish
40. Aholini ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar
41. J.Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandligi nazariyasi
42. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholini ish bilan bandligi masalalari
43. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish
44. Ish bilan bandliknining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni
45. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi
46. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar
47. Aholini ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat siyosatining asosiy yo’nalishlari
48. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo’nalishlari
49. Ishchi kuchi migrasiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
50. Ishchi kuchi migrasiyasiga ta’sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta’siri
51. Mehnat migrasiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko’rinishlari
52. Yevroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migrasiyasining ko’lami va geografiyasi
53. O’zbekistonda mehnat migrasiyasi bo’yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi
54. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar
55. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari
56. Ishsizlik tasnifi
57. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari
58. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari
59. Mehnat unimdorligi va uning ahamiyati
60. Mehnat unimdorligi, samaradorligi va mahsuldorligining o’zaro bog’liqligi
61. Mehnat unimdorligini ulchash usullari
62. Mehnat unimdorligiga ta’sir etuvchi omillar
63. Mehnat unimdorligi to’g’risida nazariyalarning rivojlanishi
64. Mehnat unimdorligini oshirish omillari va zahiralari
65. Mehnat unimdorligini oshirishning moddiy-texnik omillari
66. Mehnat unimdorligini oshirish ijtimoiy-iqtisodiy omillari
67. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi
68. Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko’rsatkichlar tizimi
69. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar
70. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo’nalishlari
71. Minimal iste’mol byudjeti

72. Oilaning yashash minimumi byudjeti
73. Aholining nominal va real daromadlari
74. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish
75. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli
76. Insonning korxona va tashkilotdagi roli va uni boshqarish
77. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari
78. Ish haqining mohiyati va mazmuni
79. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo'llashning xorij amaliyoti
80. Ish haqini tashkil etish tamoyillari
81. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida
82. Ish haqiga koeffisiyentlar
83. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari
84. Tarif bo'yicha haq to'lash va uning vazifalari
85. Mehnatga haq to'lash tizmlari tushunchasi va ularning tasnifi
86. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlari
87. Asosiy ish natijalari uchun rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash
88. Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo'llash
89. O'zbekistonda ijtimoiy muhofaza tizimi
90. Ijtimoiy muhofaza predmetlari va baholash mezonlari
91. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli
92. O'zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o'ziga xos xususiyatlari
93. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi
94. Mehnatni boshqarish xususiyatlari
95. Mehnatni boshqarish turlari va usullari
96. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish
97. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli
98. Ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili sifatida
99. Mehnat motivasiyasi jarayonidagi qadriyatlar
100. Mehnat motivasiyasi omillarining moddiy va ma'naviy tuzilishi
101. "Mehnatga munosabat" tushunchasining mazmuni va tuzilishi
102. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositalar, ularning tipologiyasi
103. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillar
104. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi
105. Mehnatga moslashishining obyektiv va subyektiv omillari

106. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko’tarilishning kompleks tizimi

4. Adabiyotlar

4.1. Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. Toshkent.O'zbekiston, 2009.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.- T.:”Iqtisodiyot huquq dunyosi”, 2010.
3. O'zbekiston Respublikasining”Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida”gi Qonuni (yangi tahrir). – T.: Adolat, 1998.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi to’g’risida. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to’plami, 2010 y., 5-son.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori. Ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani yanada tivojlantirish yuzasidan qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida. 2009 yil 20 yanvar, PQ-1041-son.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori. “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi to’g’risida. 2010 yil 27 yanvar.
7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risidagi Nizomi. “Xalq so’zi” gazetasi, 11.01.2010 yil.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 9 apreldagi 104-sonli Qarori. “O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to’plami”, 2009 yil 15 son.
9. I.A. Karimov. Jahon moliyaviy–iqtisodiy inqirozi, O’zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo’llari va choralari.- T.: “O’zbekiston”, 2009.
10. I.A. Karimov . Yuksak ma’naviyat – engilmas kuch.- T.: “Ma’naviyat”, 2008.
11. I.A. Karimov. Eng asosiy mezon - hayot haqiqatini aks ettirish. – T.: O’zbekiston, 2009.
12. I.A. Karimov. Bizning bosh maqsadimiz - jamiyatni demikratlashtirish va yangilash, mamlakatni modernizatsiya va isloh etishdir. – T.: “O’zbekiston”, 2005.
13. Abduraxmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti . Darslik. T.: “Mehnat”- 2009.
14. Abduraxmonov K.X. , Xolmo’minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish, Darslik.T.: “O’qituvchi” NMIU, 2008.
15. Xolmo’minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o’quv qo’llanma)- T.: TDIU, 2004.
16. Abduraxmonov K.X. , Xolmo’minov Sh.R. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. (o’quv qo’llanma))- T.: TDIU, 2004.

17. Rынok truda:Uchebnoye posobiye/Pod.obsh.red.Abduraxmonova K.X., Odegova Yu.G. – T.: TFREA, 2009.
18. Narziqulov N.R., Boqiyeva I.A., Murtazayev B.Ch. Inson resurslari iqtisodiyoti. (o'quv qo'llanma)- T.: TDIU, 2005.
19. O'zbekiston iqtisodiyotining raqobatbardoshligini oshirish muammolari: nazariya va amaliyot// S.S.G'ulomov tahriri ostida. – Toshkent, Konsauditinform –Nashr, 2006.
20. R.A.Ubaydullayeva, M.G'aniyeva, O'Qayumov. Jamoatchilik fikrini o'rganish va tahlil etish uslubiyati. – T.:2006.
21. Ekonomika i sosiologiya trudayu uchebnik. / Pod red. A.Ya. Kibanova. M. INFRA- M, 2010.
22. Volgin N.A.Ekonomika truda: (sosialno-trudovыye otnosheniya)/ Pod red. N.L. Volgina, Yu.D.Odegova. M.: «EKZAMEN», 2009.

4.2. Qo'shimcha adabiyotlar

1. Shodmonov Sh.Sh., G'ofurov U. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T.: "Iqtisodiy moliya", 2010.
2. Abduraxmonov K.X. , B.Imomov. O'zbekistonda mehnat potentsialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. – T.: "Akademiya", 2008.
3. Abulqosimov X.P., Minavarova G.T., Karimova D.A. O'zbekistonda kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish yo'llari. – T.: "Iqtisodiyot-moliya", 2007.
4. Arabov N.U. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishi.08.00.10.- "Aholishunoslik va mehnat iqtisodiyoti" ixtisosligi bo'yicha Iqtisod fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun dissertatsiyasi. – T.: 2008.

Internet saytlari

1. htpp: //www.prezident.uz. – O'zbekiston Resbulikasi Prezidentining veb-sayti.
2. htpp: //www.stat.uz - O'zbekiston Resbulikasi Statistika Qo'mitasi veb-sayti.
3. htpp: //www.bearingpoint.uz – "O'zbekiston iqtisodiyoti" jurnalining veb-sayti.
4. htpp: //www.mintrud.uz - O'zbekiston Resbulikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining veb-sayti.
5. htpp: //www.samarqand.uz – Samarqand viloyat hokimligi veb-sayti.

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fani bo’yicha reyting nazoratlari grafigi

Ta’lim yo’nalishi: Iqtisodiyot ta’lim yo’nalishi
Umumiy o’quv soati – 116,
shundan ma’ruza –30,
amaliy mashg’ulot – 30,
mustaqil ish- 56

Ishchi o’quv dasturidagi mavzular tartib raqami (qo’shimcha topshiriq mazmuni)	**Umumiy soat**				Baholash turi	**Nazorat shakli**	**Bali**		Muddati (hafta)
	Ma’ruza	Amaliy mashg’	Mustaqil ish	Jami			Max.ball	Saralash bali	
1-8	16	16	30	62	JB	Uy ishi, nazorat ishi, munozara	35		Noyabr 3 hafta
8-14	14	14	26	54	JB	Uy ishi, nazorat ishi, munozara			Yanvar 2 hafta
1-14	30	30	56	116	OB	Og’zaki	35		Yanvar 4 hafta
							70	39	
Jami:	30	30	56	116	YaB	Yozma	30		Fevral 3 hafta
Jami:							100	55	

Kafedra mudiri: **dots.Arabov N.U.**

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanidan talabalar bilimini reyting tizimi asosida baholash mezonlari

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanidan talabalar bilimini reyting tizimi asosida baholash mezonlari

Joriy nazoratlada baholash mezoni

Maksimal ball			Baholanadigan ish turlari
Jami	1-JB	2-JB	
21	10	11	Darsga nazariy tayyorgarlik bilan kelish va faol ishtirok etish (F- faollik darsda)
8	4	4	Umumiy va yakka tartibdagi uy vazifalarini bajarish (U-uy ishi)
3	1	2	O’quv dasturiga qo’shimcha referat yozish, amaliy topshiriqlar bajarish va himoya qilish (M-mustaqil ta’lim)
3	2	1	Mashg’ulotlarga qatnashish (D-davomat)
35	15	20	Jami
10			Fan bo’yicha ilmiy konferentsiya, olimpiada, tanlov va konkurslarda ishtirok etib, yuqori o’rinlarni (1-3) egallash yoki ilmiy maqola va risolalar chop etgan talabaga rag’batlantirish maqsadida 50 ball doirasida 10 balgacha qo’shimcha ball beriladi.

Eslatma: Jurnalni to’ldirish bo’yicha belgilar: F-faollik (darsda), U-uy ishi, M-mustaqil ish topshirig’i, D-davomad, Q- qo’shimcha.

Izoh: 1. Davomat uchun maksimal ball amaliyot darslariga to’liq qatnashgan talabalarga beriladi. Ikki va undan ortiq marotaba sababsiz darsga kelmagan talabaga davomat bo’yicha ball berilmaydi.

2. Uy topshiriqlari, referat ishlari va boshqa qo’shimcha topshiriqlarni bajarganligi uchun ball berishda topshiriqning to’g’ri, sifatli va muddatida bajarilishi, ijodiy yondashish, tushuntirib bera olish kabi jihatlarga alohida e’tibor beriladi. Ushbu topshiriqlarning yozma bayoni uchun alohida daftar turiladi.

Oraliq va yakuniy nazoratlarda baholashlar mezoni

Ball		Talabaning bilim, ko’nikma, fikrlash darajasi
1-OB	YaB	
35	30	Talaba fanning mohiyati va iqtisodiyotdagi o’rnini, o’tilgan materialni chuqur tushunadi, savolga aniq va to’liq javob beradi, faktlarga to’g’ri baho bera oladi, mustaqil fikrlay oladi, xulosalarni asoslay olish qobiliyatiga ega, javobda mantiqiy ketma-ketlikka amal

		qiladi, masalani hal qilishga ijodiy yondasha oladi, korxona misolida tahlil qila oladi, topshiriqlarni to'g'ri va o'ziga xos usullarda hal qila oladi, to'gri xulosa chiqaradi.
28	29	Talaba o'tilgan materialni chuqur tushunadi, savolga javob beradi, lekin ayrim noaniqlarga yo'l qo'adi, faktlarga to'g'ri baho bera oladi, mustaqil fikrlash va xulosalarni asoslay olish qobiliyatiga ega, javobda mantiqiy ketma-ketlikka amal qiladi, tahlil qila oladi, lekin xulosalarda ba'zi noaniqliklarga yo'l qo'yadi.
24-26	27	Talaba o'tilgan materialni va uning mohiyatini ancha chuqur tushunadi, savollarga to'liq javob beradi. Lekin umumiy xarakterdagi ayrim xatoliklarga yo'l qo'yadi, faktlarga to'g'ri baho bera oladi, mustaqil fokrlash va xulosalarni asoslash qobiliyati bor, javobda mantiqiy ketma-ketlikka amal qiladi, lekin xulisalarda noaniqliklar uchraydi.
22	25	Talaba o'tilgan materialni va uning mohiyatini juda yaxshi tushunadi, savollarga umuman to'liq javob beradi, lekin ayrim noaniqlarga yo'l qo'yadi, faktlarga to'g'ri baho bera oladi, mustaqil fikrlay oladi, lekin ba'zi xulosalarni to'liq asoslab bera olmaydi, amaliy topshiriqlarni biroz qiyinchilik bilan, lekin umuman to'g'ri hal qiladi, xulosalarida noaniqliklar uchtaydi.
18-20	23	Talaba o'tilgan materialni va uning iqtisodiyotdagi ahamiyatini yaxshi tushunadi, savollarga to'liq javob beradi, lekin ba'zi umumiy xarakterdagi xatoliklarga yo'l qo'yadi, faktlarga baho berishda biroz qiynaladi, umuman mustaqil fikrlay oladi, lekin ayrim xulosalarni asoslab bera olmaydi, masalani hal qilishda ancha ijodiy yondashadi, amaliy topshiriqlarni hal qilishda ayrim umumiy xarakterdagi xatoliklarga yo'l qo'yadi, xulosalarida noaniqliklar uchraydi.
16	22	Talaba o'tilgan materialni va uning mohiyatini umuman tushunadi, savollarga ancha aniq va to'liq javob beradi, lekin ayrim xatoliklarga yo'l qo'yadi, ayrim faktlarni shunchaki yodlab olganligisezilib turadi, ayrim xulosalarni to'g'ri asoslab bera olmaydi, masalani hal qilishga ijodiy yondashish sezilmaydi, amaliy topshiriqlarni hal qilishda ayrim xatoliklarga yo'l qo'yadi, xulosalarida noaniqliklar uchraydi.
14	21	Talaba o'tilgan materialni umuman biladi. Savollarga aniq va to'liq javob berishga harakat qiladi, lekin ayrim jiddiy xatoliklarga yo'l qo'yadi, qator faktlarni shunchaki

		yodlaganligisezilади, xulosalarni asoslashda qiynaladi, ijodiy yondashish sezilmaydi, amaliy topshiriqlarni umuman hal qiladi, ba'zi jiddiy xatoliklarga yo'l qo'yadi.
12	20	Talaba o'tilgan materialni umuman biladi, aniq javob berishga harakat qiladi, lekin javobda jiddiy kamchiliklar bor, mulohaza yuritishda xatoliklarga yo'l qo'yadi, faktlarni asosan shunchaki yo'dlaganligi seziladi, ayrim xulosalarni asoslab bera olmaydi va masalani hal qilishda ijodiy yondasha olmaydi, amaliy topshiriqlarni qiynalib bo'lsada hal qiladi, lekin jiddiy kamchiliklarga yo'l qo'yadi.
8-10	17-18	Talaba o'tilgan material haqida qisman biladi, javobda jiddiy kamchiliklarga yo'l qo'yadi. Faktlarni baholab bera olmaydi, xulosalarni asoslashda qiynaladi, masalani hal qilishga ijodiy yondasha olmaydi, amaliy topshiriqlarni hal qilishda qiynaladi yoki hal qila olmaydi.
6-8	15-16	Talaba o'tilgan material haqida qisman, uzun-yuluq tasavvurga ega, materialda yaxshi o'zlashtirmagan, bilgan narsasini ham faqat yodlaganligi sezilib turadi, faktlarga baho bera olmaydi, amaliy topshiriqlarni deyarli hal qila olmaydi.
4	13	Talaba o'tilgan material haqida juda kam tasavvurga ega, ayrim faktlarni uzun-yuluq bilishi mumkin, amaliy topshiriqlarni hal qila olmaydi, jiddiy qo'pol xatoliklarga yo'l qo'yadi.
0-2	0-10	Talaba material bo'yicha deyarli hech narsa bilmaydi, juda kam tasavvurga ega yoki umuman tasavvurga ega emas.

Fan o`qituvchisi: dots. Arabov N.U.

“Tasdiqlayman”
Fakultet dekani
dots. B.I.Usmanov
“___”_____2012__y.

A.Navoiy nomidagi Samarqand Davlat universiteti
Iqtisodiyot fakulteti “Iqtisodiyot va mehnat sotsiologiya”si kafyedrasi
“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanidan
2011 – 2012 o'quv yili uchun

KALENDAR ISH REJASI

N	O’tiladigan mavzu	Soat	O’tkazish sanasi	Ijro belgisi	Izoh
1.	«Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanining predmeti va mazmuni	2			
2.	Mehnat faoliyatini tashkil etish	2			
3.	Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish	2			
4.	Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi	4			
5.	Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati	2			
6.	Ishsizlikning vujudga kelishi va uni bartaraf etish yo’llari	2			
7.	Aholi turmush darajasi va farovonligi	2			
8.	Bozor xo’jaligida ish haqi tizimi	2			
9.	Mehnat unumdorligini: omillari va imkoniyatlari	2			
10.	Mehnat motivasiyasi	2			
11.	Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni	2			
12.	Mehnatga moslashish	2			
13.	Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi	2			
14.	Mehnat sohasidagi sosiologik tadqiqotlarni o’tkazish	2			
	Jami	**30**			

Kafedra mudiri: **dots.Arabov N.U.**