

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI
QARSHI MUXANDISLIK IQTISODIYOT INSTITUTI**

IQTISODIYOT FAKULTETI

«Menejment» KAFEDRASI

Korxonani modernizatsiyalash jarayonida personalni boshkarish tizimini islox qilish
(«Muborakneftgaz» USHK misolida) mavzusidagi

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

BAJARDI: «Menejment» ta’lim
yo‘nalishi bitiruvchi
IV-kurs talabasi _____ Saidov D.

ILMIY RAHBAR:
«Menejment» kafedrası
o‘qituvchisi _____ S.To‘xliyev

Bitiruv malakaviy ishi kafedrada dastlabki himoyadan o‘tdi

_____ sonli bayonnoma « _____ » _____ 2013 y.

QARSHI – 2013 yil

Mundarija:

Kirish -----

I. BOB: Korxonani modernizatsiyalash jarayonida personalni boshqarishning mohiyati va ahamiyati

- 1.1 Modernizatsiya jarayonida personalning boshqarishni mohiyati va maksadlari
- 1.2 Personalni boshqarish jarayonida uning tasnif va yunalishlari
- 1.3 Personal boshqaruvining hozirgi vaqtdagi roli va ahamiyati

II-Bob.«Muborakneftgaz» unitar sho'ba korxonasining iqtisodiy va boshqaruv ko'rsatkichlari tahlili

- 2.1. «Muborakneftgaz» unitar sho'ba korxonasining tashkiliy - iqtisodiy tavsifi
- 2.2. «Muborakneftgaz» Unitar shu'ba korxonasining iqtisodiy va moliyaviy kursatkichlar tahlili.
- 2.3 «Muborakneftgaz» Unitar shu'ba korxonasining ishlab chiqarish samadorligini oshirish.

III. BOB: Korxonada modernizatsiyalash jarayonida personalni boshqarish tizimini takomillashtirish yo'llari

- 3.1 Korxonada personalni mehnat sharoitini yaxshilash va ularni salohiyati oshirish
- 3.2 Korxonada boshqaruv madaniyatini tashkil qilish va

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar

Kirish

Mavzuning dolzarbligi. Butun dunyoda iqtisodiy inqiroz davom etayotgan xozirgi sharoitda, innovatsion texnologiyalar va ilm–fanni yanada rivojlantirish, turli darajadagi boshqaruv funksiyalarida faoliyat yuritayotgan yosh iqtidorli kadrlarni personalni boshqarish faoliyatga keng jalb etish, o‘z ijodiy va intellektual salohiyatini ro‘yobga chiqarishlari uchun ularga zarur shart-sharoitlar yaratish muhim ahamiyatga ega. Bu masalaga ustuvor ahamiyat bermasdan turib, taraqqiyot haqida so‘z yuritib bo‘lmasligini barchamiz yaxshi tushunamiz, albatta. Bugun zamonning o‘zi ushbu masalani rivojlanishning muhim yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilashni taqozo etmoqda. Shu urinda mexnatni ragbatlantirishish xaqini oshirish, axolii daromadlarini usishini ta‘minlashga karatilgan siyosatni amalga oshirish bugungi dolzarb masalalardan biri bulib kolmokda. Inson salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bulib u mamlakatning isloxotlar va tub o‘zgarishlar yulida ilgarilab borishini ta‘minlab beradi. Mamalakatimizda iqtisodiy isloxotlarning xozirgi davrida ishlab chikarish quvvatlaridan foydalanish, uni moderinizatsiya kilish, kadrlarni personaliga bulgan talablarga e‘tibor kuchaya bormokda. Bu vazifalarni xal etish uchun mamlakatimiz uzining boy tabiiy resurslaridan, mineral manbalaridan xamda fan-texnika va inson resurslaridan samarali foydalanishi zarur. Zero, jamiyatning eng oliy boyligi bulgan xalq abadiy kadriyatlarni, kudratli salohiyatni uzida jamlagan. ilmiy tadjikot ishlari axamiyatlidir. Mavzuning dolzarbligi ishlab chikarishda muxim urin tutadigan omil personalni boshqarishni islox kilish va undan okilona foydalanishning zaruriyatidan kelib chikadi.

Inson omillaridan okilona foydalanish iqtisodiy tarakkiyotning muxim sharti bulib, u mexnatkashlar turmush darajasini oshirishda xal kiluvchi kursatkich xisoblanadi. Jamiyatni xarakatga keltirishning asosiy vositasi bulgan inson omili moxiyatini, iqtisodiy, ijtimoiy mazmuni, uning sifat o‘zgarishlarini va undan okilona foydalanish yullarini aniklash katta iqtisodiy axamiyat kasb etadi. Axolining mexnatga tula bandligini ta‘minlash va tartibga solish, yashirin ishsizlik mikdorini kamaytirish, ishchi kuchiga bulgan talab va taklifni muvozanatga keltirish, ishchi kuchi sifatini oshirishga va unumli mexnat kilishiga erishish xozirgi davrning dolzarb vazifalaridan xisoblanib bu muammolar uz yechimini kutib turibdi. Ayniksa, iqtisodiyotni kon tomiri xisoblangan sanoat ishlab chikarish korxonalarida personalni boshqarishdan samarali foydalanish muammolari bozor munosabatlarini shakllantirish davrida birmuncha murakkablashdi va ularning yechimini topish iqtisodiyot fani oldida turgan eng muxim vazifalardan biri bulib xisoblanadi.

Bitiruv makalaviy ishning maksad va vazifalar. Bitiruv malakaviy ishning maqsadi mamlakatimiz bugun xalqaro hamjimiyaatning va global moliyaviy-iqtisodiy bozorning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanayotgan bir davrda, inson omilining korxona faoliyatidagi urni va axamitinini ochib berishdan iboratdir. Iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiya qilish, sohalarni texnik va texnologik qayta jihozlash va jahon standartlariga mos mahsulotlar ishlab chikarish, korxonalarni rabokatbardoshligini saqlash, tashqi bozorda konyuktura keskin uzgarayotgan bir paytda ichki bozorni sanoat va iste‘mol mollari,ozik ovkat va noozik ovkat maxsulotlari bilan tuldirish, servis xizmat kursatish soxasida zamonaviy majmuani

yaratish borasida inson resurslariga bulgan talab va ularni mexnatidan okilona foydalanishni talab etadi. Bu esa personalni boshqaruv tizimi samardorligini oshirish, uni islox kilish masalalarni xal etishni muxim vazifa etib belgilaydi.

Bitiruv malakaviy ishning obekti va perdmeti. Bitiruv malakaviy Ishning obekti bulib «Muborakneftgaz» USHK olingan, ishning prediyeti bulib, persanaldan foydalanish va boshqaruv jarayonlarida islox kilish xammda uning ishlab chikarishga ta'siri urganilgan.

Bitiruv malakaviy ishning obyekti. Bitiruv malakaviy ishning obyekti bo'lib «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasi. Korxona mamlatimizni iqtisodiy solixiyatini belgilab beruvchi obyektleri katoriga kirada. Ishlab chikarilgan sanoat maxsulotlari, tabiiy boylarimiz xisoblangan neft va gazni kayta, oltingugurt, va boshka xalq istemoli mollari ishlab chikarish faoliyatida persanaldan foydalanish va boshqaruv jarayonlarida islox kilish faoliyati natijalari asosida yuzaga kelgan xolat taxlil kilindi. Shuningdek korxonaning xo'jalik faoliyatining yakunlari tugrisidagi ma'lumotlari va statistika va moliya-iqtisodiy kursatkichlari asosida taxlillar utkazildi. Xamda boshqaruv tizimini samardorligi va uning imkoniyatlarini takomillashtirishni amalga oshirish yo'llari o'rganib chiqildi.

Bitiruv malakaviy ishning predmeti bo'lib - Milliy iqtisodiyotning barcha tarmoqlari singari «**Uzbekneftegaz**» Davlat aksiyadorlik kompaniyasi tizimi korxonalarida xam isloxotlarni amalga oshirish uchun keng kulamli amaliy ishlar olib borilmokda. Ushbu soxaning boshqaruv tizimida personalni islox kilish va uni takomillashtirish masalalari ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasi hisoblanadi.

Bitiruv malakaviy ishning nazariy va uslubiy asoslari. Bitiruv malakaviy ishning nazariy va uslubiy asosi bo'lib, Uzbekiston Respublikasi Oliy majlis konunchilik palatasi va Senati tomonidan soxaga oid kabul kilngan qonunlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti va hukumatining kablu kilgan karor va farmoyishlari va boshka meyoriy xujjatlari, mamlakatimiz raxbari I.A.Karimov raxnamoligida amalga oshirilayotgan mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish konsepsiyasi xamda kator yetakchi iqtisodchi olimlarning asarlari asos bo'lib xizmat qildi.

Bitiruv malakaviy ishning natijalarini ilmiy jihatdan yangilik darajasi: Korxonada boshqaruv tizimi samardorligi va personalni boshqarish imkoniyatlari strategiyasini ishlab chiqish va uni amalga oshirishga qaratilgan xulosalar va tavsiyalar ishlab chiqilganligi bilan belgilanadi.

Shuningdek bugungi kunda barcha ishlab chikarish korxonalari qobiliyatli, zamonaviy bilimlarga ega bulgan tashabbuskor raxbariyatiga ega bo'lishi kerak. Tanladigan xodimlarni joy -joyiga kuyish, intellektual saloxiyatlarini ruyobga chikarish uchun ularga yetarli shart-sharoitlar yaratish, rahbar va mutaxassislar nisbatini belgilangan meyorlariga muvofiqligini baholash asosiy vazifalardan biri hisoblanadi. Boshqaruvda personal imkoniyatida samarali foydalanish va takomillashtirish yo'llari ko'rsatib berildi.

Bitiruv malakaviy ishning amaliy ahamiyati. Bitiruv malakaviy ishning amaliy ahamiyati shundan iboratki, taxlillar natijasida berilgan nazariy va amaliy

takliflar Uzbekneftgaz davlat aksiyadorlik kompaniyasi tizimiga kiruvchi barcha darajadagi korxonalarda uchun personalni boshqarish jarayonida uni imkoniyatlari va samaradorligini oshirish tizimining takomillashtirishga doir tavsiyalar sifatida foydalanishga karatilgan.

Xususan «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasidning boshqaruv tizimi samaradorligi va personalni boshqarish imkoniyatlarini takomillashtirish usullari asosida berilgan tavsiyalar boshqaruv strukturasi ixchamlashtirish orkali faoliyat samaradorligini yanada oshirishga erishilishini ta'minlaydi.

Bitiruv malakaviy ishning asosiy natijalari. Bitiruv malakaviy ishning natijalari quyidagilardan iboratdir: «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasining ichki imkoniyatlari o'rganib chiqildi va bu jarayonda o'z imkoniyatlaridan kengroq foydalanish, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, uni takomillashtirish, axborot texnologiyalaridan foydalanishni takomillashtirish buyicha tavsiyalar ishlab chikildi. «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasining boshqarish samaradorligi va personalni boshqarishda uni islox qilish va imkoniyatlari takliflari ishlab chikildi. va taxlillar natijasi bo'yicha tavsiyalar berildi.

Bitiruv malakaviy ishning tarkibi va xajmi. Bitiruv malakaviy ish, kirish, uchta bob, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iboratdir.

I. BOB: Personalning boshqarish jarayonining isloh qilishning mohiyati va ahamiyati

1.1 Modernizatsiya jarayonida personalning boshqarishni mohiyati va maqsadlari

Mamlakatimizda bozor munosabatlarining tarkib topishi, vatanimizning salohiyati va kudratini, xalqimizning xayot darajasini yuksaltirish, xalqaro maydonda munosib urirlarni egallash kup kirrali iqtisodiyotimizni tashkil etadigan turli mulkchilik shakllaridagi subyektlarda faoliyat olib borayotgan personalni boshqarish tizimida bir kator vazifalar amalga oshirilishini nazarda tutadi. Korxona va tashkilotlar, xozirgi gloaballashuv jarayoni va moliyaviy inqiroz davom etayotgan bir vaktida uz mavkelarini saklab kolishlarii, ularning rakobatbardoshligini ta'minlash, ishlab chikarish samaradorligini oshirish, ichki bozor talablarni qondirish, tashqi bozordagi xamkorlari bilan aloqalarni saqlash kabi zamonaviy bilim, kunikmalar va tajriba talab etiladigan sharoitda personalni boshqarish soxasida amalga oshirilishi lozim bulgan birigchi galdagi vazifalar ilmiy va amaliy usullarni tugri tanlashni talab etadi.

Rejali boshqaruv amaliyotida «personalni boshqarish» tushunchasi yuq edi. Lekin xar bir korxona tashkilotning boshqaruv tizimi kadrlar va jamoani ijtimoiy rivojlantirishni boshqarishning funkstional kichik tizimiga ega. Korxona va tashkilotdagi kadrlarni boshqarish soxasidagi asosiy tarkibiy bulinma kadrlar bulimi bulib, unga kadrlar bilan ishlash ularning zaxirasini shakllantirish, shuningdek kayta ukitish kasb maxoratini oshirish va kayta tayyorlash kabi vazifalar yuklangan edi.

Ayni paytda kadrlar bulimi tarkibiy jixatdan mexnatni tashkil etish va ish xaki bulimlari, mexnatni muxofaza kilish va xavfsizlik texnikasi bulimlari, kadrlarni boshqarish vazifalarini bajaradigan xususiy bulimlar va boshka bulinmalar bilan tarkok xolda ishlab chikarish jarayoni tashkil kilingan.

Bugungi kunda mamlakatimizda iqtisodiy isloxotlar chukurlashtirilib borilayotgan bir davrda davrda personalni boshqarish soxasida «Kadrlarni tayyorlash milliy dasuri»ga muvofik bir kator yangi talablar yuzaga keldi.

Ulardan aloxida axamiatli etib kuyidagilarni kurstashi mumkin.: ijtimoiy psixologik diagnosika; jamoada va uzaro shaxsiy munosabatlar, raxbarlik munosabatlarini taxlil kilish va tartibga solish;

ishlab chikarish va ijtimoiy kelishmovchiliklarini xamda stresslarni boshqarish; kadrlarni boshqarish tizimini axborot bilan ta'minlash; ish bilan bandlikni boshqarish; bush lavozimlarga nomzodlarni baxolash va tanlash; kadrlar potenstialini va xodimlarga bulgan extiyojlarni taxlil kilish; xodimlarning kasbiy va ijtimoiy-psixologik moslashuvidan. iboratdir. Personalni boshqarish, korxonalarining samarali faoliyat kursatishini ta'minlash va ishlovchilarning extiyojlarini qondirish maksadida personalga maksadga muvofik ta'sir kursatish bilan boglik bulgan bilimlar sistemasi xisoblanadi. Korxona xodimlarini boshqarish usullari va tamoyillarini tatbik etish; personalni boshqarishning nazariy

va amaliy masalalari sistemasini; korxona personalini boshqarishning tashkiliy formalarini ishlab chikish va tatbik etish sisemasidan iborat.

Korxonaning manfaatdorligi fakatgina xujalik jarayonida mexnat bozoridan ishchi kuchini sotib olishda emas, balki uzida uni ist'mol qilish jarayonida xam namoyon buladi. Korxonaning manfaatdorligi sotib olingan ishchi kuchining kerakli sifat va tarkibiy kursatkichlariga "ishlov" berishga, unga korporativ rux va tashkiliy madaniyat "kushish" ga xam boglik. Bu ishlab chikarishni boshqarishning yangi tendenstiyalaridan guvoxlik beradi. Ishchi kuchi – moddiy boylik va xizmatlarni ishlab chikarishdagi insonning jismoniy va akliy kobiliyatlarining majmuidir.

Mexnat jarayoniga tugridan-tugri karaganda u potentsial ulchov birligi sifatida namoyon buladi, shu bilan birga mexnat – bu faoliyat kursata olish, faoliyat kursatayotgan ishchi kuchidir.

Odatda iqtisodiy fanlarda ishchi kuchi sifatida mexnatga layokatlik tushuniladi, mexnat asosida esa insonning maksadli faoliyati yotadi.

Ishchi kuchi – bu tovar. Fakat boshka turdagi tovarlardan farkli ravishda uziga xos sifat kursatkichlariga ega buladi.

Bu esa shaxsdagi bor bilim, tashabuskorlik, tajriba va boshkalar, ya'ni shaxsning tajribasiga xamda uning yangiliklarni kabul kila olish kobiliyatiga tugridan-tugri boglik bulib koladi.

Iqtisodiy faol resurslar sifatida axolining barcha ijtimoiy faol kismi tushuniladi. Bunday resurslarni boshqarishdan maksad – axolini ijtimoiy faollashtirish bilan oilaviy, maishiy, madaniy, ekologik va iqtisodiy muammolarni xal qilish. Mexnat jarayoniga inson resurslarining katta kismi jalb kilinadi.

Ishchi kuchi va "mexnat resurslari" insonlarning moddiy boylik va xizmatlar ishlab chikarish uchun muljallangan jismoniy va akliy kobiliyatlari birlashmasi bulib, ular uz oldilariga shaxsiy maksadlar kuya olmaydilar, kandaydir talabga (yextiyojga) ega bulmaydilar. Boshkacha bir kizikishlar bilan band yoki ijodiy faoliyat bilan shugullana olmaydilar.

Personalning ishlab chikarishdagi urnini yangicha tafakkur qilish uchun XX asr urtalarida iqtisodiy adabiyotlarda "inson omili" va "mexnat potentsiali" degan tushunchalar amamliyetga kullanila boshladi. Bunda odatda personal tushunchasining, insonning iqtisodiyotga bulgan katta ta'sirini ifodalashiga e'tibor karatildi. Bu mexnatdan yetarli darajada foydalanilmayotgan yangi ijtimoiy xolatga ancha mos kelardi. Personal boshqarish tushunchasi "ishchi kuchi" va "mexnat resurslari" tushunchalariga nisbatan kengrok va chukurrok mazmunni uzida mujassamlashtirgan. Kupgina olimlar (R.Laykert, M.X.Meskon va boshkalar)ning fikricha inson

kapitali moddiy kapitalga nisbatan kimmatlirokdir, shuning uchun xam personalni boshqarishni takomillashtirib borish uni islox qilish inson resurslari butun jamiyat yoki aloxida bir korxonaning rivojlanishida aloxida axamiyat kasb etadi. Ayni vaktida, boshqaruvning iqtisodiy usullariga utish shuni kursatmokdiki, personalni boshqarish jarayonini faollashtirmasdan turib bunga erishib bulmaydi.

Buning yakkol tasdigi sifatida xar xil mamlakatlarning yangi texnologiyalaridan foydalanishda kariyb bir xil yondashuvi ularning ishlab chikarish saloxiyatini jaxon iqtisodiyotida tenglasha olmaganini kursatish mumkin.

Garbiy Yevropa va AkSH ishlab chikarishining iqtisodiy salohiyati takkoslanganda u Garbiy Yevropaga nisbatan AkShda ancha yukori darajada bulgan. Bunday xolatning sabablarini AkSH va Garbiy Yevropa maxsuldorligi urtasidagi fark personalni maxorat bilan boshqarishda, mexnat unumdorligin yukoriligini ta'minlashda va mablag bilan ta'minlanganlik darajasida. Shunday kilib, personalni boshqarishning yangi uslublarining va uni isldox kilishning axamiyati uziga xos boshqaruv texnologiyasi sifatida ishlab chikarishga jalb kilingan resurslarning iqtisodiy samaradorligining maksimal darajada ta'minlanishiga olib kelishi uzining butun dunyo mikiyosida rasman tan olinishiga erishdi.

Personalning boshqarishning muxim tarkibiy komponentalari bulib ijtimoiy-ruxiy sifat. professionalizm va rakobatchilik, ishonchlilik, tartiblilik va ma'suliyatlilik darajasidir.

1.2. Personalni boshqarish jarayonida uning tasnif va yunalishlari

Insonlarni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni uz ichiga oladi bu bilan insonning jamiyatdagi urni va uni boshqarish tamoyillari diniy nuqtai nazardan urganiladi.

Boshqarish soxasidagi muayyan vazifalarni bajarish bilan shugullanuvchi xizmatlarning rivojlanish tarixi xakida ma'lumotlar mavjud. Daslabki paytlarda odamlarni boshqarish juda oddiy tamoyillar asosida bulib, u asosan, xarbiy tavsifga ega bulagn. Yillar mobaynida boshqaruv tamoyillari va uning ayrim konuniyatlari xozirgi davrgacha utib kelmokda. Presonalni boshqarish klassifikastiyalash tarixiga Angliyada asos solingan degan fikr keng tarkalgn, bu yerda xunarmandlar gildiyalarga (birlashmalarga) uyushib, ulardan mexnat sharoitini yaxshilashda foydalanganlar. Bu gildiyalar kasaba uyushmalarining darakchilari bulishgan. Garchi, bu xildagi vazifalarni personalni boshqarish zamonaviy xizmatlarining xal etadigan vazifalari bilan kiyoslash mumkin bulsa xam, bunday muvofiklik asosida rivojlanishning boshlangich nuqtasi xakidagina xulosa chikarish mumkin emas. Personalni boshqarishning boshlangich nuqtalarini aniklashga yondashuvda uzak, utmishda mavjud bulgan odamlarni boshqarish shakllari va mexnat potensialini samarali xarakatga keltirish maksadlarining mushtarakligiga asoslangan xolda yondashish kerak buladi. Korxonadagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda, shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli tugrisidagi bilimlar tizimidan iboratdir. Iqtisodiy xayot subekti sifatidagi inson tugrisidagi tasavvurlarning uzak, vakt mobaynida rivojlanishi natijasida bir kator tushunchalar: «ishchi kuchi», «mexnat resurslari», «mexnat potensiali», «inson omili», «inson kapitali» tushunchalari vujudga keldi.

Personalni boshqaruv nazariyalarining tasnifi

- klassik nazariyalsining koidalari tarikasida, kupchilik xodimlar mexnatdan konikish xosil kilmaydi, bu ular uchun xos xislatdir. Xodimlar uchun ular ish xaki olish yulida kilgan ishlari uncha muxim emas.

Ijodkorlikni, mustakillikni, tashabbus yoki uz-uzini nazorat kilishni talab kiladigan ishni xoxlaydigan xodimlar kam topiladi.

Raxbarning asosiy vazifasi xodimlarni kattik nazorat qilish va kuzatish; vazifalarni oson uzlashtirsa buladigan , oddiy va takrorlanuvchi operatsiyalarga bulishdir; eng oddiy mexnat jarayonlarini batafsil ishlab chikish va ularni amalda joriy etishdir.

Xodimlar tegishli ish xaki olsalar va xujayin adolatli bulsagina uz mexnatlarini bajarishlari mumkin. Agar vazifalar ancha oson bulib, xodimlar kattiy nazorat kilinadigan bulsalar ular kayd etiladiga ishlab chikarish normalariga rioya kilishlari mumkin.

- Insoniy munosabatlar nazariyalarisida tartib koidalar xodimlar foydali, axamiyatli, uyushkok bulishga, shaxs sifatida tan olinishga intiladilar. Bu extiyojlar pulga nisbatan muximrok bulib, ular odamlarni mexnatga undaydi. Bunda personalni boshqarishda raxbarning asosiy vazifasi – xar bir mexnatkash uzini foydali va kerakli deb xis etishiga erishishdir. U uz xodimlarini xabardor kilib borishi, taklif etiladigan rejalar yuzasidan ularning e'tirozini tinglashi lozim, muayyan mustakillik berishi, operastiyalar ustidan shaxsan nazorat qilish imkonini berish lozim. Xodimlar bilan axborot almashib turish va ularning eskicha karorlarda ishtiroki raxbarga ularning uzaro xamkorlik qilish extiyojini qondirish va uz axamiyatini xis qilish imkonini beradi. Extiyojlarni qondirish fakti ular ruxini kutaradi.

- Inson resurslari nazariyalarida esa koida sifatida mexnat kup xodimlarni koniktiradi. Ular uzlari tushunib yetgan ishlab chikishda uzlari katnashgan maksadlarni amalga oshirishga uz xissalarini kushishga intiladilar. Raxbarning personalni bshkarishdaga funkstiyalari, inson resurslaridan yaxshirok foydalanish; xar bir kishi uz kobiliyatini namoyon kila oladigan sharoit yaratish; muxim muammolarni xal etishda tula katnashish imkonini berish, ularning mustakilligi va uz-uzini nazorat qilish tuygusini doimiy oshirish, Uz xodimlariga ta'sir etish, mustakillik va uz-uzini nazorat qilishning kengayish fakti ishlab chikarish samarasini bevosita oshiradi. Mexnatdan konikish ortishi mumkin, chunki xodimlar uz insoniy resurslaridan yanada tularok foydalanadilar

1.3 Personal boshqaruvining hozirgi vaqtdagi roli va ahamiyati

Boshqaruv sohasining bugungi muvaffaqiyati yo'nalishi – bu boshqaruvning uslub va sohalari rivojlanishi asosida mehnat potentsialidan ratsional foydalanish maqsadi yotishi bo'lib hisoblanadi. Bugungi kun sharoitida, har qanday tashkilot ishchilarining bilimli, uddaburonligi, ish tajribasi, tashabbuskorligi, ishbilarmonligi, (ya'ni ishchining asosiy ish qobiliyatlari) moliyaviy va ishlab chiqarish kapitallari, mablag'lariga nisbatan strategik resurs sifatida yanada muhimroq mavqega ega bo'lmoqda.

Texnologiyalar va kapital tezkorligining oshishi bilan raqobatbardoshlik faqatgina inson resurslarining sifati, ularning ishlab chiqarish qobiliyati va egiluvchanligiga bog'liq bo'lib qolmoqda. G'arbning yetakchi ekspertlari shuni ishonch bilan ta'kidlaydilarki, rivojlangan davlatlar postindustrial eraga qanchalik kirib borishi bilan, inson kapitali borgan sari katta ahamiyat kasb etib boradi.

Bunday tushuncha insonning zamonaviy kapitalistik ishlab chiqarishdagi roli va o'rnining yangi ko'rinishi demakdir.

Yetakchi korporatsiyalarning real fikrlovchi rahbarlari "inson resursini boshqarishning "tupikli" yoki krizisli holatini mehnatni kapitalistik tashkil etishning umumiy qarama-qarshilikli ob-havosi, industrial rivojlanish sharoitida shakllangan va iqtisodiy o'sishning yangi ilmiy-texnik turlaridagi talablar bilan bog'laydilar. Mamlakatlar iqtisodiyotida ko'zga ko'ringan tortishuvlar (to'qnashuvlar, krizislar) natijalari sezilarli darajada katta bo'lgan, hamda ular ko'pincha teylorizm tamoyillari keng tomir otgan AQShda namoyon bo'lgan. Boshqaruvdagi krizislarga barham berish mamlakatning iqtisodiy rivojlanishi yo'nalishlari bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lib qoladi.

Ishlab chiqarish gigantlari bo'lmish IBM, Toyota, Sony, Voluo, Siemens va boshqa tashkilotlar rahbarlarining keng omma ichida mashhur bo'lgan fikrlariga ko'ra inson – "firmaning eng qimmatli resursi", "ishlab chiqarishning bosh manbasi"dir. Kechikib bo'lsada, inson jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi sifatida tan olindi.

Bu bevosita menejmentning inson omilini faollashtirishga, ishchilardan nafaqat moddiy, balki ruhiy jihatdan ham foydalanishga, ya'ni faqatgina uning ishini bajarish qobiliyatidan emas, balki ijodiy, tashkilotchilik qobiliyatlaridan ham foydalanishga e'tiborini oshishiga olib keladi.

Xo'jalik mexanizmlarini rivojlantirish uchun inson omilining faolligini oshirish borasidagi amaliy savollarni qarab chiqishdan oldin inson shaxsiyati va uning o'zini tutish mohiyatini belgilab olish kerak. Insonning faoliyati faqatgina jamiyatni qayta qurishga emas, balki o'z-o'zini muttasil mukammallashtirishga yo'naltirilgan bo'lishi lozim. Shuning uchun ham "inson omili" tushunchasi tarkibiga madaniyat, san'at, sivilizatsiya darajasi, komillikka intilish tushunchalari ham kiritilishi kerak.

XX asr faylasuflari (V.I.Vernadskiy, V.Grant va boshqalar) ta'kidlashadiki, insoniyat o'z evolyutsiyasining yangi pog'onasiga qadam qoydi – rivojlanishni aqliy boshqarish va butun bir bo'lib erkin fikrlash pog'onasiga L.I.Abalkin o'z navbatida quyidagicha fikr bildirdi: insoniyat yaqin kelajakda iste'molning yangi strukturasiga o'tadi, bunda har bir iste'mol qilinayotgan mahsulot ehtiyotkorlik bilan yaratiladi va sarf qilinadi, hamda har bir insonning mehnati natijasi sifatida qaraladi.

Inson omilining alohida, hal qiluvchi rolini anglab yetishning aniq sabablari deb, ishchilarning texnik qurollanishining o'sishi, mehnatning ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi, ishlab chiqarishning real umumlashuvi va davlat mulkining xususiy lashtirilishini, bozor strukturasining o'zgarishi kabilarni ko'rsatish mumkin. Ushbu holatlarni alohida qarab chiqamiz:

1. Ishchi-xizmatchilar ilmiy-texnik qurollanishining tezlik bilan o'sishi ishlab chiqarishning katta va qimmatbaho vosita, mablag'larining katta qismini harakatga keltiradi. Ishlab chiqarish vositalarining qiymati ishlab chiqarilayotgan mahsulotga o'tadi. Bunday holatda ishchi-xizmatchilarning javobgarlikni his qilgan holda faoliyat ko'rsatishi, uning mutaxassislik va aqliy darajasi, hissiyotlari va ruhiy holatining bahosi bir necha barobar o'sadi.

2. Jamiyatning ishbilarmonlarning, menejerlarning va injener-texnik xodimlarning shaxsiy xususiyatlariga, ularning halol, tartibli va jamiyat manfaatlariga sidqidilidan yondashuviga bo'lgan ehtiyoji o'sib boruvchi xususiyatga ega.

3. Ishlab chiqarishning real umumlashuvi, xususiylashishi va ixtisoslashishi tizimli iqtisodiy aloqalar sonini oshiradi. Bu aloqalarning barchasi hatto tezkor EHMLarni qo'llagan holda avtomatlashtirib, optimallashtirib va bir-biriga bog'lab bo'lmaydi. Shuning uchun ishning sifati, ma'suliyat hissi, faoliyatning tashabbuskor xarakterga egaligi, bozorning holati va bozor strukturasi iqtisodiyotning samaradorligiga favqulodda muhim ta'sir ko'rsatadi.

Savolning boshqa bir tomoni ham borki, bu boshqaruv obyektiga, ya'ni ishlovchi inson, bajaruvchiga taalluqlidir. Ijtimoiy yetuk inson katta mehnat potensialiga ega bo'lib, shu bilan birga bir vaqtning o'zida u passiv insonga nisbatan boshqaruvning ancha murakkab objekti bo'lib hisoblanadi.

Ishlovchilarning manfaatdorligi ko'p qirralidir, shuning uchun ham inson omilini boshqarish, uni faollashtirish uslublar xilma-xilligi, egiluvchanligi, ma'lum maqsadga yo'naltirilganligi bilan ajralib turishi kerak. Avtoritar, ma'muriy buyruqbozlikka asoslangan boshqaruv tizimi buni bajara olmadi. U inson omilini o'z maqsadlariga erishish uchun ishlatadigan majburlash va kuch ishlatish uslublari bilan buzar edi. Bu esa jamiyatdagi ijtimoiy resurslar va mehnat potensialidan samarasiz foydalanishga olib keldi. Ijtimoiy siyosatning vazifalari hamma vaqt yashash sharoitlarini yaxshilash, ijtimoiy adolatni amalga oshirish, ijtimoiy guruhlarini yaqinlashtirish, millatlararo totuvlikni mustahkamlash kabilardan iborat bo'lgan. Haqiqiy hayotiy jarayonda esa bu vazifalar bajarilmas, yoki boshqa kam e'tiborli ishlar qatorida qolib ketardi.

Yangi iqtisodiy o'sishga o'tish sharoitida yetakchi kapitalistik mamlakatlarda ishchi kuchining sifati samaradorlik va iqtisodiy xavfsizlikning asosiy omili sifatida qaralmoqda. Kadrlar kasbiy tayyorgarligini oshirish va rivojlantirish yangi texnika va texnologiya, xo'jalik mexanizmini qayta qurish bilan bevosita bog'liqdir. Texnikaning tezlik bilan yangilanishi, axborotlar va yangi bilimlarning kirib kelishi ishchilar, injener-texnik xodimlar, xizmatchilarning to'xtovsiz o'qitilishi va malakasining oshirilishini talab qiladi. Bugungi kunda G'arb mutaxassislarining baholariga ko'ra ishchi bilimlarining yarmining eskirishi davri 3-5 yilga qisqardi. Tez texnologik o'zgarishlar sababli yuzaga kelgan birinchi navbatdagi muammolar kompyuter savodxonligi bilan bog'liq.

Ish joylarini taklif qilayotgan e'lonlardagi talablar shuni ko'rsatadiki, eng avvalo ijodiy va kasbiy jihatdan yetuk shaxs bo'lishi kerak. Ishchi yana o'z bilimlarini mukammallashtirib borish xususiyatiga ega bo'lishi, yangi fikrlarni qabul qiluvchi, qiyinchiliklarga chidamli va jamoatchi bo'lishi kerak. U mustaqil fikrlay olishi va korxona manfaatlar uchun xizmat qilishi kerak. Misol uchun, dasturiy ta'minot bilan shug'ullanuvchi mutaxassislardan quyidagi sifatlar talab qilinadi:

- Kamida ikkita dasturlash tilini bilish;
- Bugungi kunda amalda bo'lgan kamida bitta operasion sistemani bilish;
- Bitta ma'lumotlar bazasi tizimini bilish;
- Loyihani amalgam oshirish uchun texnik jihatdan tayyor bo'lish.

Shaxsiy kompyuterlar bugunki kunda odatiy mehnat quroli sifatida qabul qilinadi (albatta ishchida ushbu kompyuter bilan ishlash imkoniyati bo'lgan sharoitda). Bu sohadagi har qanday qo'shimcha bilimlar maqtovg'a loyiq, ayrim hollarda bu firma tomonidan alohida e'tiborga olinadi.

Mehnat tobora malaka va bilimlarni ko'proq talab qilmoqda. Kam ixtisoslashgan eski kasblar va qo'l mehnati asta-sekin yo'qolib bormoqda. Dunyo tajribasi shuni ko'rsatdiki, avtomatlashtirish va robotexnika ish o'rinlarining qisqarishiga emas, balki ularning qayta taqsimlanishiga olib keladi. Bir kasbning o'rniga boshqalari keladi, amal qilayotgan ishning ahamiyati esa to'xtovsiz o'zgarib boradi. AQSH departamenti tomonidan har yili nashr etiladigan royxatda eng defitsit va kamyob kasblar yaqin-yaqingacha dasturchilar, aviatsion muhandislar edi. Bugungi kunda esa har xil tadbirlarni tashkil qilish bo'yicha menejerlar, suhbatlashuvchilar (ishga kirish vaqtida) ga talab yuqori bo'lib qolmoqda.

Shunday qilib inson omili tizimidagi asosiy o'zgarishlar hozirgi jamiyatda quyidagilar bilan ko'zga tashlanadi.

Birinchidan, bu ijtimoiy va madaniy sohalardagi ijtimoiy xulq-atvor andozalaridagi, shuningdek, ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy qarorlar qabul qilish tamoyillaridagi mikroelektron inqilob tufayli vujudga kelgan o'zgarishlardir. Mikroelektron inqilob ish bilan bandlik tuzilmasini, mehnat xarakterini va rolini o'zgartirmoqda.

Ikkinchidan, jamiyatda supermarkazlashtirilgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tuzilmalardan ko'proq qarorlar qabul qilinadigan quyi darajalardagi mahalliy tuzilmalarga o'tish jarayoni tobora faollik bilan amalga oshirilmoqda. Bu o'zgarishlar "mehnat jamiyatining o'limi" degan kontsepsiya yaratilishiga olib keldi, unda postindustrial yoki axborot jamiyatiga o'tish tavsiflanadi. ("Mehnat jamiyatining o'limi" nazariyasi asosan quyidagilarni nazarda tutadi: Mehnat etikasining inqirozi, ishchilar sinfining ijtimoiy tarkib va butun bir jamiyatdagi roli va ahamiyatining o'zgarishi, yangi ishsizlikning yuzaga chiqishi). Axborot jamiyati uning nazariyotchilari (D.Bokov, O.Tofforger) tomonidan sivilizasiya rivojidadagi mutlaqo yangi bosqich va mehnat jamiyatini inkor qilish sifatida qaraladi, lekin chegaralashdagi asosiy o'zak mehnat hisoblanadi.

Uchinchidan, mehnat etikasi muayyan tanglikka uchraganligiga qaramasdan (bu tanglik, avvalo, ko'pgina kishilarning hayotida mehnat markaziy o'rin egallamay qolganligida namoyon bo'lmoqda), ommaning ongida mehnatning qadri yuqoridir. Aholining turli ijtimoiy-kasbiy guruhlarida mehnatga ikkinchi o'rinni ajratganlar. Qadriyatlarning umumiy pog'onasida oila birinchi o'rinni egallamoqda, uchinchi va to'rtinchi o'rinlar esa moddiy ta'minot va farovonlik o'rtasida taqsimlanmoqda. Biroq oila va ayniqsa, moddiy ta'minot mehnat bilan chambarchas bo'g'liqdir. Hatto o'z kasbini sevmaydigan kishilar ham bu kasb turmushlarini to'ldirib va tashkil etib turganini ko'rsatib o'tadilar. Kun, hafta, yil mehnat maromiga boysunadi; xuddi shu tariqa ish o'rni, xonadon, dam olish joyi ham funksional ravishda taqsimlanadi.

Mehnatning ishlab chiqarish sohasidan surib chiqarilayotganligiga qaramasdan, bu kontsepsiyalar inson rolining nihoyatda ortib borishini nazarda

tutadi. Haqiqatan eski, xususiy, bir xil turdagi mehnat emas, balki xilma-xil, yaxlit va ijodiy mehnat samarali bo'lib bormoqda. Bunday mehnatni nazarda tutuvchi yangi kasblarning paydo bo'lishi qattiq pog'onalashtirishga barham bermoqda, bundan tashqari inson endi mashinaning qo'shimchasi, "qisman" xodim bo'lishdan to'xtadi. Axborot jamiyati ishda band b'lganlarning qarorlar qabul qilishda ishtirok etishini, mehnat operasiyalarining qattiq, yozib qoyilgan dasturini emas, balki tanlash imkonini beradigan shart-sharoitlarni nazarda tutadi. Bunday jamiyatda markazlashuvdan xoli yacheykalar tamoyili asosida qurilgan maksimum demokratiyani ta'minlaydigan yangi tashkiliy shakllarning paydo bo'lishi muqarrardir.

Agar industrial jamiyat kishilari faoliyatlarining aosiy qadriyatlari va sabablari fiziologik ehtiyojlarni qondirish, xavfsizlikka intilish va tavakkalchilikdan himoyalaniş kabilardan iborat bo'lsa, postindustrial jamiyatga o'tish esa boshqa qadriyatlarni: aloqalarga, muomalaga, obro' e'tiborga intilish va pirovard natijada maqsad sifatida shaxsning o'z-o'zini namoyon qilishga intilishini faollashtiradi. Albatta qadriyatlar va sabablarning o'zgarishi keyingi o'n yillik iqtisodiy taraqqiyoti bilan bog'liq bo'lib, ular turmush darajasini keskin oshirdi va turmush standartlarini sifat jihatdan o'zgartirdi.

Bu hol shaxsning mustaqilligining ortib borishiga va hayotning mehnatdan uzoq bo'lgan sohalari ahamiyatining oshishiga olib keldi. "Mehnat allergiyasi" ning, mehnatdan boyin tovlashning vujudga kelishi, mehnatga bo'lgan ma'naviy qiziqishning yo'qolishi, umuman mehnat etikasining susayishi ko'p jihatdan qadriyatli yo'nalishlar tizimidagi siljishlar, avvalo, o'rtacha yangi qatlamlarning moddiy yo'nalishlaridan postindustrial yo'nalishlarga siljishi bilan va bu yo'nalishlarning jamiyatdagi boshqa qatlamlarga kirib borishi bilan izohlanadi.

Mehnat sabablari (motivlari) tizimidagi o'zgarishlar "inson resurslari"ni boshqarishni takomillashtirishga jiddiy ta'sir ko'rsatadi.

Birinchidan, mehnat faoliyati bilan bo'g'liq qadriyatlar xilma-xilroq bo'lib boradi; o'z-o'zini kamolga yetkazish, o'zini mehnatda namoyon qilish, ijodiy ishlash imkoniyati, mustaqillik va mehnat sharoitlari va mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi qarorlarda ishtirok etishning roli ortib boradi.

Ikkinchidan, zamonaviy xodimlar firmadagi mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lmagan qadriyatlarga alohida e'tibor qarata boradilar. Bu, birinchi navbatda qiziqarli va to'laqonli hayotga intilish, sport bilan shug'ullanish imkoniyati, sog'liqni mustahkamlash, ijtimoiy faoliyatning faollashuvidir.

Korporatsiya menejmenti bu ilg'or o'zgarishlarga xizmat qilishga, o'zini bag'ishlashga intiladi. Masalan, ta'lim va malaka darajasini oshirish bilan bog'liq bo'lgan potentsial qobiliyat va keng xodimlar doirasining mustaqil xo'jalik va tashkiliy qarorlar qabul qilishga intilishi korxonada mehnatni tashkil etishning jamoa shakllarini, ishning moslashuvchan rejimlarini tadbiiq etish va hokazo ishlar bilan qo'shib ketadi. Yangiliklarni joriy etish va murakkab ilmiy ishlab chiqarish muammolarini yechish jarayonida ijodiy mehnatda o'zini namoyon qilishga intilish ham hisobga olinadi. Vazifalarni ijro etish uchun taqsimlash bajaruvchilarning tadbirkorlik xususiyatlarini faollashtirishni, ularning mustaqilligi va tashabbuskorligiga tayanadi. Nihoyat madaniy axloqiy resurslardan foydalanish

imkoniyati korporativ menejment tomonidan maqsadlar tizimi, normativ yo'nalishlar va korporativ qadriyatlarni shakllantirishda namoyon bo'ladi.

Teylorizm va Fordizm inqirozi mehnatni tashkil etishning an'anaviy formal-ratsional usuli bilan bog'liq bo'lgan inqirozlar kabi inqirozlarga tashxiz qoyib, g'arb ilmi va tajribasi ulardan o'tib ketish yo'nalishlarini ham ko'rsatib berdi.

Bu mehnat sohasini insonparvarlashtirish, mehnatni tashkil etishning asosiy tamoyillarini ishchilarning qaror qabul qilishdagi ishtiroki nuqtai nazaridan qayta ko'rib chiqish, yangi samaradorlik usullari ustida izlanish va boshqalardir. O'rindoshlik asosida va vaqtincha ishlash ko'paymoqda. Ish kunining davomiyligi uzaymoqda va bir vaqtning o'zida to'liq bo'lmagan ish kuni tizimining samaradorligi ko'proq ekanligi tan olinmoqda. Bularning barchasi mehnatni tashkil etishga butunlay yangicha yondashuvni talab qiladi. Bundan esa kichik biznes rolining oshish tendentsiyasi, gigant korxonalarining bo'linishi va tarmoq korxonalari (firmalar)ga ko'proq mustaqillik berilishi kelib chiqadi. Ishlab chiqarish yanada egiluvchan, yangiliklarni talab etuvchi va raqobatga bardoshli bo'lib bormoqda.

Bugungi kunda ko'pgina davlatlarning biznes, ilm-fan va hukumat fanlari namoyondalari boshqaruvining an'anaviy tamoyillari mehnatni ishlab chiqarish samaradorligining oshish sur'atini ta'minlay olmasligini yakdillik bilan ta'kidlamodalar, zero bugungi kunda iqtisodiyot va mehnat bozorini boshqarib turgan tashkiliy vositalarning katta qismi 30 yoki 60-yillarda o'sha o'n yilliklarning o'z muammolari va sharoitlaridan kelib chiqqan holda vujudga kelgan.

Yana shuni ta'kidlab o'tish kerakki, maksimal ixtisoslashish va bo'linish tamoyillariga asoslangan mehnatni tashkil etish va moliyalashtirishning an'anaviy shakllari asosan o'rtacha (hattoki o'rtachadan ham past) qobiliyatga ega ishchilarga yo'naltirilgan. Bu ishlab chiqarishning bir qator sohalarida hozirgacha (va bundan keyin ham ma'lum vaqtgacha) yetarlicha ishlab chiqarish salohiyatini ta'minlay olayapti. Ko'pgina firmalar personalni boshqarish va mehnat jarayonini tashkil etishga texnokratik yondashuvni davom ettirib amaliyotda kamdan-kam holda to'g'ri yo'ldan boradilar. Bundan tashqari iqtisodiy tushkunlik va raqobatdagi pozitsiyasining yomonlashuvi sharoitida boshqaruvning alternativ shakllari bilan tajribalar o'tkazish, voz kechish hollari ham tez-tez qayd etiladi. Bunda texnik texnologik chegaralanishlar va iqtisodiy tartibotga shubha bilan qarash bilan bir qatorda boshqaruvchilar keng qatlamining tashkiliy yangiliklarga sovuqqonlik bilan qarashi va umuman o'zgarishlarga salbiy yondashuvi ham ahamiyatlidir.

Tajriba ko'pgina shunday misollarni ko'rsatdiki, ishlab chiqarishning ayrim sohalarida davom etayotgan an'anaviy usullar ishlab chiqarish sur'ati va sifatining susayishiga, o'zgaruvchan sharoitlarga tezda moslashish va inson resurslaridan samaraliroq foydalanishga to'sqinlik qiladi. Zero bunday sharoitda ishchi kuchi va texnologiyaga bo'lgan yangi talablar qarama-qarshiliklarga uchraydi. Bunday qarama-qarshilik ayniqsa, ilmiy texnik o'sishni ko'rsatib beruvchi sohalarda (birinchi navbatda, ilmiy mashinasozlikda elektronika va elektrotexnikada, kimyo sanoatida) aniq ko'zga tashlanadi.

Aytilganlarni umumlashtirib, yana bir bor ta'kidlash lozim-ki, "inson omili" tushunchasi shaxsning zamonaviy jamiyatdagi ishlab chiqarishning texnik va iqtisodiy omillari bilan ma'lum munosabatlarga ega bo'lgan o'ziga xos o'rnini, statusini ko'rsatib beradi.

II-Bob.«Muborakneftgaz» unitar sho‘ba korxonasining iqtisodiy va boshqaruv ko‘rsatkichlari tahlili

2.1. «Muborakneftgaz» unitar sho‘ba korxonasining tashkiliy-iqtisodiy tavsifi

Bitiruv malakaviy ishimizning obyekti «O‘zneftgazqazibchiqarish» aksiyadorlik kompaniyasi tarkibidagi «Muborakneftgaz» unitar sho‘ba korxonasi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlariga, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining qarorlari va farmoyishlariga, boshqa normativ-huquqiy xujjatlarga, shuningdek korxona ustaviga amal qiladi. Korxona uning muassisi «O‘zneftgazqazibchiqarish» aksiyadorlik kompaniyasi 2007 yil 16 yanvardagi 17-sonli buyrug‘iga asosan tuzilgan. Korxona o‘ziga biriktirib quyilgan mol-mulkka nisbatan Muassisi tomonidan mulk xuquqi berilmagan tijoratchi tashkilot unitar korxona hisoblanadi. Korxona yuridik shaxs hisoblanadi. Korxona o‘zining mustaqil balansida xisobga olinadigan xo‘jalik yuritishida alohida mol-mulkka ega bo‘ladi, o‘z majburiyatlari yuzasidan ushbu mol-mulk bilan javob beradi, o‘z nomidan mulkiy yoki shaxsiy nomulkiy huquqlarga ega bo‘la olishi, majburiyatlarga ega bo‘lishi, sudda davogar va javobgar bo‘lishi mumkin, nizomlarni hal etishda boshqa organlarda vakillik qilishi mumkin. Korxona bankda xisob-kitob, valyuta va boshqa xisob raqamiga ega bo‘lishga haqlidir. Korxona Muassisining roziligi bilan qonun xujjatlariga muofiq yuridik shaxslarning qatnashishiga yul quyiladigan tijorat tashkilotlarida qo‘shma korxonalar, xo‘jalik jamiyatlar, kichik korxonalar va boshqalarni tashkil etish, boshqa yuridik shaxslarning muassisi bo‘lishga yoki ularning ustav fondida (ustav kapitalida boshqacha tarzda ishtirok etishga, vakolatxonalar va filiallar tuzishga), shuningdek notijorat tashkilotlarda qatnashchi (azo) bo‘lishi mumkin. Korxona Muassisining roziligi asosida, o‘z mol- mulkining bir qismini xo‘jalik assotsiatsiyasiga (uyushmaga) birlashishga xaqlidir.

Korxona faoliyatining sohalari:

- Neft, gaz va gaz kondensatini qazib olish, suyultirilgan ishlab chiqarish. Saqlash, transportirovka va realizatsiya (sotish) qilish;
- Xamma turdagi qurilish ishlari, shu jumladan kapital va umumiy qurilish va tamirlash ishlari;
- Marketing, reklama, lizing, ijara va vositachilik xizmatlari;
- Xamma turdagi sanoat va halq istyemol mollari, uskunalari, to‘quv va tikuvchilik mahsulotlari, qurilish materiallari, xo‘jalik mollari, oziq-ovqat mahsulotlari, duradgorlik mahsulotlari, mebel, xamma turdagi qishloq xo‘jalik va chorvachilik mahsulotlarini ishlab chiqarish, sotib olish, tayyorlash, qayta ishlash, sozlash, tamirlash, saqlash, montaj qilish, ishga tushurish va sotish;
- Xamma turdagi maishiy va umumiy ovqatlanish xizmatlari;
- Tashqi iqtisodiy faoliyat;
- «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni 19 moddasi asosida amaldagi qonun xujjatlari bilan taqiqlanmagan va Ustavda ko‘rsatilmagan xar qanday faoliyat turi bilan qonun xujjatlarida belgilangan tartibda shug‘ullanishi mumkin. O‘zbekiston Respublikasi

qonunlarida belgilanadigan ayrim faoliyat turlari bilan Korxona faqat litsenziya yoki ruxsatnoma asosida shug'ullanishi mumkin.

Korxona faoliyatining maqsadlari:

- Xo'jalik va tadbirkorlik faoliyatini yuritish;
- O'z mahsuloti, ishlari va xizmatlariga bo'lgan ehtiyojlarini qanoatlantirish xamda ana shu asosda mehnat jamoasining ijtimoiy va iqtisodiy manfaatlarini taminlash;
- Ishlab chiqarish-texnik maqsadlardagi mahsulotlarni ishlab chiqarish va sotish, qurilish, istmol tovarlari ishlab chiqarish yuzasidan Muassisning dasturlari to'liq va o'z vaqtida bajarilishini taminlash, shuningdek ushbu Ustavda ko'rsatilgan, istmol xossalari yuqori va kam xarajatli, ularning raqobatbardoshligini taminlaydigan boshqa ishlarni bajarish va xizmatlar ko'rsatish;
- Foyda olish;

Korxonaning ustav fondi o'zida Korxona tomonidan ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatini amalga oshirish uchun unga Muassis tomonidan berilgan mablag'lar, mol- mulk va boshqa aktivlar jamini ifodalaydi. Korxona ustav fondining miqdori 58 277 807 700 (ellik sakkiz milliard ikki yuz yetmish yetti million sakkiz yuz yetti ming yetti yuz) so'mni tashkil etadi. Korxona ustav fondi miqdorini ko'paytirish yoki kamaytirish Muassisining vakolatli boshqaruv organining qarorlariga asosan, amaldagi qonunchilikka rioya etgan holda amalga oshiriladi. Korxona uning Muassisi tomonidan berilgan mol-mulk negizida tashkil etilgan. Xo'jalik yuritish xuquqi bilan Muassis tomonidan korxonaga birlashtirilgan asosiy fondlar va aylanma mablag'lar Korxonaning mol- mulkini tashkil etadi.

Korxonaning mulki:

- Muassis tomonidan korxonasiga xo'jalik yuritishiga xuquqi bilan birlashtirilgan mulk;
- Korxonasining o'z faoliyatidan olingan daromadlari;

Qonun hujjatlari va ustavga zid boshqa manbalar xisobiga shakllantiriladi. Korxona mulkining qiymati Korxonaning mustaqil balansida aks ettiriladi. Korxonaga birlashtirib qo'yilgan mol- mulkka nisbatan mulkdor tomonidan mulk huquqi berilmagan. Korxonaning mol- mulki unga xo'jalik yuritish xuquqi asosida tegishlidir. Korxona o'ziga birlashtirilgan mol- mulkka nisbatan qonunda belgilangan doirada o'z faoliyati maqsadlariga, Muassisning topshiriqlariga muvofiq egalik qilish, foydalanish va tassaruf etish xuquqini amalga oshiradi. Korxonaning mol- mulki bo'linmasdir va u qo'shilgan xissalar (ulushlar) bo'yicha, shu jumladan Korxona xodimlari o'rtasida xam, taqsimlanishi mumkin emas. Korxonaning Muassisi korxonaga berilgan mol- mulkdan, o'z vazifasiga ko'ra, belgilangan maqsadlarda foydalanilishi va uning saqlanilishi nazorat qiladi. Korxona xo'jalik yuritish xuquqi asosida qarashli bulgan ko'chmas mulkni mulkdorning roziligisiz sotishga, ijaraga berishga, garovga quyishga xo'jalik shirkatlari jamiyatlarining ustav fondiga hissa sifatida topshirishga yoki bu mol- mulkni boshqacha usulda tassaruf etishga xaqli emas. Korxonaga qarashli boshqa mol- mulkni u mustaqil tassaruf etadi. Barcha soliqlar xamda byudjetga va byudjetdan tashqari fondlarga, boshqa majburiy to'lovlar amalga oshirilgandan keyin, Korxonaning foydasi, amaldagi qonunchilik va «O'zbekneftgaz» MXK nizomlariga rioya etgan holda.

Muassisining vakolatli boshqaruv organlarning qarorlariga asosan har yili Korxonaning yillik hisoboti yakunlariga ko'ra taqsimlanadi. Muassisini saqlash va boshqa maqsadlar uchun, Korxonaning Muassisi, korxonaning xo'jalik yuritishida bo'lgan mol- mulkni ishlatishdan kelgan foydaning bir qismini olish xuquqiga ega. Korxona o'z ixtiyorida foyda hisobiga ushbu ustavida nazarda tutilgan tartibda zahira jamg'armasini, shuningdek miqdori va shakllantirish tartibi Korxona tomonidan tasdiqlanadigan boshqa jamg'armalarni (shu jumladan ijtimoiy rivojlanish va uy- joy qurilish jamg'armasi, mehnat jamg'armasi, mehnat muhofazasi va boshqalar) tashkil etish mumkin. Muassis o'z qarori bilan yo'naltiriladigan pul mablag'larining cheklangan summasini belgilaydi, ularni tassarruf etish xuquqini Korxona boshlig'iga beradi. Xo'jalik yuritishida bo'lgan mol- mulkdan foydalanishdan olingan mahsulot va daromadlar, shuningdek Korxona shartnoma bo'yicha yohud boshqa asoslarda vujudga kelgan mol- mulk ham O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksda, boshqa qonun xujjatlarida mulk xuquqining vujudga kelishi uchun belgilab qo'yilgan tartibda korxonaning xo'jalik yuritishiga o'tadi. Mol- mulkni xo'jalik usulida yuritish xuquqi mulkdorning qarori bilan va qonun xujjatlarida nazarda tutilgan boshqa asoslarda bekor qilinadi. Korxona har yili Muassisa, yillik xisobotni topshirish uchun qonunchilik bilan o'rnatilgan muddatida, hisobot yilda korxona fondlarining mablag'lari sarflanishi haqida hisobotni tasdiqlashi uchun taqdim etilishi shart. Korxonaning xo'jalik faoliyati natijasida kelib chiqqan zararlarni qoplash ushbu maqsadlarda tashkil etilgan zahira jamg'armasi mablag'lari hisobiga amalga oshirilishi mumkin. Korxona o'z ustav fondining (ustav kapitalining) 15 (o'n besh) foizidan kam bo'lmagan miqdorda zahira jamg'armasini shakllantirishi mumkin. Korxona zahira jamg'armasiga har yilgi ajratmalar miqdori korxonaning ustavida belgilangan miqdorda yetgunga qadar sof foydaning 5(besh) foizidan kam bo'lmagan miqdorda ajratilishi lozim. Zahira jamg'armasi korxonada ko'zda tutilmagan zararlarni qoplashga ishlatilishi mumkin va bu jamg'arma boshqa maqsadlarga ishlatilishi mumkin emas. Korxona ijtimoiy rivojlantirish, mehnat muhofazasi va boshqa turdagi jamg'armalarni tuzishi mumkin. Ushbu jamg'armalarning tashkil etilishi Muassisning roziligi bilan alohida nizomlar asosida amalga oshiriladi. Muassis qonunga muvofiq korxonani tashkil etish, uning faoliyat sohasini va maqsadlarini aniqlash, uni qayta tashkil etish va tugatish masalasini hal qiladi, tugatuvchini tayinlaydi va tugatish balansini tasdiqlaydi. Korxona boshlig'ini tayinlaydi, Korxona Ustaviga o'zgarish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida qarorlar qabul qiladi, Korxonaga xo'jalik yuritish huquqi asosida berilgan mol- mulkdan o'rnatilgan maqsadlarda foydalanilishi va uning saqlanilishini nazorat qiladi. Muassis qonun xujjatlar va ushbu ustavda ko'rsatilgan tartibda, Korxonani boshqarishda qatnashadi. Korxona Muassisa hisobot beradi. Muassis, o'z vakolatlari doirasida, Korxonaga majburiy ko'rsatmalar berish huquqiga ega.

Muassisning vakolatlariga qo'ydagilar tegishlidir:

- Korxonaning strategik vazifalarini va uni istiqbolli rivojlantirish yo'nalishlarini belgilash;

- Korxonaning rivojlantirishning oʻrtacha muddatli va uzoq muddatli dasturlari ishlab chiqilishini tashkil etish;
- Zamonaviy ilmiy- texnik yutuqlarga muvofiq modernizatsiyalash, texnik va texnologik yangilash, ishlab chiqarishning yangi texnologiyalarini joriy etish dasturlari va loyixalarini ishlab chiqish va ular amalga oshirilishini nazorat qilish;
- Korxona faoliyatining har yillik ishlab chiqarish biznes-rejalarini, investitsiya dasturlarini va boshqa tashkiliy- texnik chora- tadbirlarni tasdiqlash, shuningdek ularning bajarilishi toʻgʻrisidagi hisobotlarni koʻrib chiqish;
- Korxonaning moliya- xoʻjalik faoliyatining, zaruriyat boʻlganda, mustaqil ekspertlar va auditorlarni jalb etgan holda, shu jumladan tuziladigan kontraktlar, moliyalashtirish sxemalari va shartlarini ekspertizadan oʻtkazgan holda, ichki audit xizmati tomonidan yilning har choragida oʻrganilishini tashkil etish;
- Tijorat korxonalar tashkil etish bilan bogʻliq masalalarni koʻrib chiqish;
- Korxonaning ishlab chiqarish va moliya- xoʻjalik faoliyati toʻgʻrisida boshliqning xisobotini yilning har choragida eshitish;
- Korxona boshligʻini yollash toʻgʻrisida mehnat shartnomasi tuzish va uni bekor qilish;
- Tashkiliy tuzulmani va korxonani boshqarish apparati tuzilmasini tasdiqlash;
- Korxona faoliyati tartibini belgilab beradigan xujjatlarni tasdiqlash;
- Qonun xujjatlari va ushbu ustavda koʻrsatilgan boshqa vakolatlariga ega;
- Muassis qonun xujjatlari va ushbu ustavda koʻrsatilganlar doirasida boshqa xuquqlariga ega;

Korxonaning joriy faoliyatiga rahbarlik qilish Korxona boshligʻi tomonidan amalga oshiriladi. Boshliq yakkaboshchilik qiladigan ijro etuvchi organ hisoblanadi. Korxonaning boshligʻi Muassis tomonidan lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod qilinadi. Boshliq Muassis bilan kelishilgan xolda oʻz oʻrinbosarlarini, Korxonaning bosh hisobchisini va Muassisning lokal (ichki) aktlarda koʻrsatilgan boshqa xodimlarni qonun xujjatlarida belgilangan tartibda tayinlaydi va ozod qiladi. Korxonaning boshligʻi Muassisa xisobot beradi. Korxona boshligʻining mehnat xuquqlari, kafolatlari va majburiyatlari Muassis va boshliq vazifasini amalga oshiruvchi shaxs oʻrtasida, qonun xujjatlarida koʻrsatilgan tartibda, tuzilgan mehnat shartnomasi bilan belgilanadi.

Korxonaning boshligʻi:

- Korxona nomidan ishonchnomasiz ish koʻradi, Oʻzbekiston Respublikasi va xorijning barcha korxonalari, firmalari va tashkilotlarida uning manfaatlarini ifodalaydi;
- Korxonaning toʻlov va boshqa xujjatlarni birinchi imzo huquqi asosida imzolaydi, bankda hisob- kitob, valyuta va boshqa hisob raqamlarini ochish huquqiga ega;
- Xodimlarni ishga qabul qiladi, ular bilan mehnat shartnomalari tuzadi, ularni oʻzgartiradi va toʻxtatadi;
- Qonun xujjatlarida belgilangan tartibda ishonchnomalar beradi, hisob(buxgalterlik) xujjatlari va hisobotlarni imzolaydi, kadrlarni tayyorlash va oʻqitish, ularning malakasini oshirish chora- tadbirlarini koʻradi;

- Korxonaning barcha xodimlari uchun bajarilishi majburiy bo'lgan buyruqlar, farmoyishlar chiqqaradi, ko'rsatmalar beradi;
- Korxonaning ichki tartib- qoidasi vaxo'jalik faoliyatini tartibga soladigan xo'jjatlarni tasdiqlaydi;
- Korxona tomonidan O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlariga rioya qilinishini tashkil etish va nazorat qilishni taminlaydi;
- Tuzilgan shartnomalarni bajarishni hisobga olgan holda ishlab chiqilgan ishlab chiqarish dasturlari amalga oshirilishini tashkil etish;
- Asosiy faoliyatni istiqbolli rivojlantirish, ishlab chiqarishni boshqarish tizimini takomillashtirish, ilmiy- texnik taraqqiyot yutiqlarini joriy etishga oid tadbirlarni amalga oshirish chora- tadbirlarini ko'radi;
- Yangi texnika va texnologiyalarni ishlab chiqish va qo'llashni tashkil etadi;
- Faoliyatning yangi yo'nalishlariga oid takliflarni ishlab chiqadi;
- Korxona xodimlari mehnatini muhofaza qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash, atrof- muhit muhofazasi va tabiiy resurslardan oqilona foydalanish sohasidagi normalar va qoidalarga rioya qilish bo'yicha qonun xujjatlari talablari bajarilishiga yo'naltirilgan tadbirlarni ishlab chiqadi va joriy etadi.
- Korxonaning xo'jalik faoliyatini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan boshqa funksiyalarni amalga oshiradi.

Korxona boshlig'i o'z xuquqlarini amalga oshirishda va majburiyatlarni bajarishda korxona manfaatlarini ko'zlab ish ko'radi. Boshliq korxona tomonidan byudjetga va byudjetdan tashqari fondlarga to'lovni o'z vaqtida to'lanishi, ishchi-xodimlarga ish haqqi to'lanishi, mehnatga doir xuquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar va ularga tenglashtirilgan qondirilishi, bevosita ishlab chiqarish faoliyati bilan bog'liq extiyojlar uchun pul mablag'lari o'tkazilishi, o'zining hatti-harakatlari (harakatsizligi) bilan korxonaga yetkazilgan zarar, shu jumladan, korxonaga berilgan mulk yo'qotilgan holat uchun ham qonun hujjatlarida belgilangan tartibga javob beradi. Korxona hisobot davri tamom bo'lgandan keyin ro'yxati qonun xujjatlarida belgilangan vakolatli organlarga moliyaviy hisobotni va boshqa xujjatlarni taqdim etadi hamda xujjatlarning saqlanishi va ularning davlat tomonidan saqlash uchun belgilangan tartibda berilishi uchun javob beradi. Xo'jalik yurituvchi subyekt sifatida korxona faoliyatini nazorat qilish qonun xujjatlarida belgilangan tartibda Muassis va boshqa vakolatli organlar tomonidan amalga oshiriladi. Boshliq Muassis tomonidan o'rnatilgan muddatlarida ishlab chiqarish- xo'jalik faoliyati natijalari va korxonani rivojlantirishning tasdiqlangan eng muhim dasturlari amalga oshirilishi to'g'risida Muassisa hisobot beradi. Korxona o'z majburiyatlari bo'yicha o'ziga qarashli butun mol- mulk bilan javob beradi. Korxona o'z Muassisining majburiyatlari bo'yicha javobgar bo'lmaydi. Korxonaning Muassisi korxona majburiyatlari bo'yicha javob bermaydi, qonun xujjatlarida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno. Davlat va uning organlari korxonaning majburiyatlari yuzasidan javobgar bo'lmaydi. Korxona Muassis bilan kelishilgan holda, qonun xujjatlari talablariga rioya qilgan holda, ham O'zbekiston Respublikasi xududida, ham uning tashqarisida filiallar tashkil etishi va vakolatxonalar ochishi mumkin. Korxonaning filiallari va vakolatxonalari korxona tomonidan tasdiqlangan Nizom asosida korxona nomidan ish ko'radi. Korxonaning

filioli yoki vakolatxonasi rahbari Muassis bilan kelishilgan holda boshliq tomonidan tayinlanadi va u tomonidan berilgan ishonchnoma asosida ish ko'radi. Ishonchnoma ushbu rahbar bilan mehnat shartnomasi to'xtatilgan taqdirda boshliq tomonidan bekor qilinishi kerak. Korxona tomonidan tashkil etilayotgan filiallar va vakolatxonalarning majburiyatlari bo'yicha korxona javob beradi.

Korxona xisobot davri tamom bulgandan keyin ruyxati konun xujjatlarida belgilangan vakolatli organlarga moliyaviy xisobotni va boshka xujjatlarni takdim etadi xamda xujjatlarning saklanishi va ularning davlat tomonidan saqlash uchun belgilangan tartibda berilishi uchun javob beradi. Xujalik yurituvchi subyekt sifatida Korxona faoliyatini nazorat kilish konun xujjatlarida belgilangan tartibda Muassis va boshka vakolatli organlar tomonidan amalga oshiriladi. Boshlik Muassis tomonidan urnatilgan muddatlarida i shlab chikarish-xujalik faoliyati natijalari va Korxonani rivojlantirishning tasdiklangan eng muxim dasturlari amalga oshirilishi tugrisida Muassisa xisobot beradi.

Korxona uz majburiyatlari buyicha uziga karashli butun mol-mulk bilan javob beradi. Korxona Muassisning majburiyatlari buyicha javobgar bulmaydi. Korxonaning Muassisi Korxona majburiyatlari buyicha javob bermaydi, konun xujjatlarida nazarda tutilgan xollar bundan mustasno. Davlat va uning organlari Korxonaning majburiyatlari yuzasidan javobgar bulmaydi, xuddi shuningdek Korxona xam davlat va uning organlari majburiyatlari yuzasidan javobgar bulmaydi.

Korxona Muassis bilan kelishilgan xolda, konun xujjalari talablariga rioya kilgan xolda, xam Uzbekiston Respublikasi xududida, xam uning tashkarisida filiallar tashkil etishi va vakolatxonalar ochishi mumkin. Korxonaning filiallari va vakolatxonalari Korxona tomonidan tasdiklangan Nizom asosida Korxona nomidan ish kuradi.

Korxona konun xujjatlarida nazarda tutilgan tartibda Muassisning karori buyicha yoki sudning karori buyicha tugatilishi yoki kayta tashkil etilishi mumkin.

2.2. Muborakaneftgaz unitar shu'ba korxorxonasida personal malkasi va kadrlar tarkibi taxlili

Rahbarlikning asosiy maqsadi, boshqaruv jarayonidagi inson faoliyatida mutanosiblik va uyg'unlikka erishish hamda shu orqali tashkilot butunligini ta'minlashdir. Buguni axborot kommunikatsiyalar tarmoklarilarining jadal rivojlanishi, ishlab chikarilgan maxsulotlarga bulgan talabning sifatiga bulgan talabning oshishi va maxsulot ishlab chikaruvchi korxonalarning boshqaruv personali oldida kator talablarni kuymokda. Moliyaviy iqtisodiy xayotida yuz berayotgan jarayonlarning asosiy sabablaridan biri sifatida korxonalarda faoliyat kursatayotgan kadrlar saloxiyatining pastligi , uzaro munosabatlarning nomutanosibliigi deb kayd etish mumkin. Shunday ekan, korxonada boshqaruvi nizoli xolatlarni imkon kadam tez va barcha tomonlar uchun mumkin kadam manfaatli tarzda xal etishga intilishi lozim, chunki bu muxit maxsulot ishlab chikarish jarayoni va sifatiga ta'sir kilishi tabiiy. Buning uchun korxonaning modirinizatsiya jarayonida personalni boshqaruvini islox kilish , uning yangi kirralarini urganish, xodimlar va guruxlar ishlarini muntazam muvofiklashtirib

borish adolatli boshqaruvni urnatish, nizoli vaziyatlarni chkurlashib ketmasdan bartaraf etish schoralarin kurish talab etiladi.

Muborakaneftegaz unitar shu'ba korxoxonasida ishchi va xodimlari uchun sharoitlarni yaxshilash maksadida oshxona kayta ta'mirlandi va ishchi va xodimlar uchun bepul ovkatlanish tashkil kilingan. Bundan tashkari personal va ishchilarni ishga kelib-ketishlari uchun korxona tomonidan avtobuslar katnovi yulga kuyilgan. Shuningdek personalni faoliyat kursatishi uchun yaratilgan barcha shart-sharoitlarning natijasida boshqaruv tomonidan ulardan sermaxsul mexnat talab etiladi.. Shu nuktai nazardan personalni saloxiyatini ifodalovchi kursatkichlarning taxlili muxim axamiyatga ega. Chunki bu krsatichlar personalning xozirgi axvoli bilan birga ularning o'zgarish dinamikasini taxlil kiladi. Personalning saloxiyatining ifodalovchi kursatkichlarni kuyidagi guruxlarga bulinadi. Personalning urtacha soni, tarkibi, kunimsizligi, turgunligi va xakozolarni kiritish mumkin..

Muborakaneftegaz unitar shu'ba korxoxonasining 2011-2013 yillarda personalning taxlili, ularning kunimsizlik darajasini 2,2,1 jadvalda keltiramiz va taxlil kilamiz.

№	Kursatkichlar	2011 Yil 01.01.	2012 Yil 01.01	2013 Yil 01.01	2012 yilni 2011 yilga nisbatan farki	2012 yilni 2011 yilga nisbatan foizi	2013 yilni 2011 yilga nisbatan farki	2013 yilni 2011 yilga nisbatan foizi	2013 yilni 2012yilga nisbatan farki
1	Jami xodimlar soni	4559	4652	4550	93	102,0	-9	99,8	-102
2	Shundan ishchilar soni	3897	3902	3956	5	100,1	59	101,5	54
3	Ishchilarni jami xodimlarga nisbatan ulushi	85,5	83,9	86,9	-1,6	98,1	1,47	101,7	3,1
4	Ishga kabul klinganlar soni	180	199	175	19	110,6	-5	97,2	-24
5	Ishdan bushatilganlar soni	18	15	31	-3	83,3	13	172,2	16
6	Kadrlarni kunimsizlik koeffsenti	0,04	0,03	0,07	-0,01	75,0	0,03	175,0	0,04
7	Kadrlarni tugrunlik	0,91	0,90	0,88	-0,01	98,9	-0,03	96,7	-0,02

	koeffitsiyenti							
--	----------------	--	--	--	--	--	--	--

Yukoridagi jadvaldan kurinib turibdiki korxonada personal bilan ishlash tadbirlari yetarli olib borilmagan natijada 2013 yilda 31 nafar personal ishdan bushatilgan, 2012 yilda kursatkich 15 nafarni, 2011 yilda esa 18 nafarni tashkil qilgan. Agar bu kursatkichlarni foiz xisobida kuzatadigan bulsak, 2013 yilga 2012 yilga nisbatan 233,3 foizni 2011 yilga nisbatan esa 175 foizga usganligini kurish mumkin. Albatta korxonada kadrlar kunimsizligi, ishlab chikarish kursatkichi, rentabellik darajasi va boshka iqtisodiy kursatichlarga salbiy ta'sirini utkazmasdan kolmaydi.

Shuningdek, 2013 yilda jami xodimlar soni 4550 tani tashkil kilib, ishchilar soni 3897 nafarga teng bulgan yoki jamiga nisbatan 85,5 foiz, 2012 yilda 4652 nafar xodimlarning 3902 tasini ishchi tashkil qilgan, yoki 83,9 foiz, 2011 yilda 4559 nafar xodimlarning 3956 tasi ishchi vazifasida kabul kilingan yoki 86,9 foizga teng. Ushbu taxlildan kurinib turibdiki xodimlar sonining o'zgarish dinamikasi xam 2013 yilda 2012 yilga nisbatan 102 taga kamaygan yoki 97,8 foizni tashkil qilgan. Personalning turgunlik darajasi 2011 yilda 0,91foizni, 2012 yilda 0,90 foiz va 2013 yilda bu kursatkich 0,88 foizni tashkil qilgan bu kursatkich xam personal tarkibida tez tez o'zgarish bulayotganligidan dalolat beradi.

Bozor iqtisodiyoti chukurlashayotgan bir davrda zamon bilan birga borayotgan xar kandy korxona bugungi kunini emas balki ertangi kunini xam bozorda uz rakobatchilari urtasida uz urnini mukim egallashga xarakat kiladi. Bunday keng kulamli ishlarin bajarishda albatta kadrlar personalining saloxiyati aloxida urin tutadi. Ishlab chikarishni moderinazitsiya kilish, sarf-xarajatlarni kamaytirish orkali yukorirok foyda olishga erishi kabilarni barchasi birinchi navbatda boshqaruv raxbariyatining tajribasi, bilimi va tashabusskorligiga boglik bulsa, keyingi urinda u tanlagan kadrlar personalining bilimi va mutaxassislik darajasiga boglik albatta shu munosabat Muborakaneftegaz unitar shu'ba korxorxonasi personalining yoshi va ma'lumoti darajasining 3 yillik taxlilini keltiramiz.

Jadval-2.2.2

2011 yil

Kursatkichlar	Ruyxatdagi xodimlar soni	Shundan				
		Xizmatchilar	Shu jumladan		ishchilar	Shur ayo
			Raxbariyat	mutaxassislar		
Jami ishchi xizmatchilar soni	4559	662	317	345	3897	52
Shundan Oliy	1002	460	232	228	542	4
urta maxsus	985	172	77	95	813	12
Urta	259	0			259	10

tuliksiz urta	2313	22	4	18	2291	25
Yosh buyicha						
18-24 yoshgacha	365	1	1		364	12
25-29 yoshgacha	902	38	8	30	864	13
30-39 yoshgacha	1622	302	78	224	1320	11
40-49 yoshgacha	1172	203	175	28	969	10
50-54 yoshgacha	436	88	45	43	348	3
55 yosh va undan yukori	62	36	6	30	26	1

Ushbu jadvaldan kurinb turibdiki korxonada 2011 yilda jami xodilarning atigi 22 foizi oliy ma'lumotli, 21 foizni urta maxsus va 50 foizini tuliksiz urta ma'ulmotli ishchi xodimlar tashkil kiladi. Bundan tashkari yoshga doir xolatni taxli kiladigan bulsak, 62 kishi 50 yosh va undan yukori yoshdagi ishchi xodimlardir, 40-49 yoshgacha bulgan personal 1172 tani takshil etib, shundan 175 tasi raxbariyat vazifalarida, 969 nafari ishchi vazifasida faoliyat yuritmokda. Shuningdek jami personalning 85 foizini ishchilar tashkil kiladi. Maxlumoti oly bulgan 1002 nafar xodimlardan 542 tasi ishchi vazifasiga kabul kilinganligi kuzitimiz mumkin.

2012 yil

Jadval-2.2.3

Kursatkichlar	Ruyxatdagi xodimlar soni	Shundan				
		Xizmatchilar	Shu jumladan		Ishchilar	Shu ay
			Raxbariyat	mutaxassislar		
Jami ishchi xizmatchilar soni	4652	750	315	435	3902	4
Shundan Oliy	982	480	230	250	502	
urta maxsus	1152	181	57	124	971	1
Urta	111	37		37	74	
tuliksiz urta	2407	22	4	18	2355	2
Yosh buyicha						
18-24 yoshgacha	405	3	1	2	402	
25-29 yoshgacha	921	53	18	35	868	
30-39 yoshgacha	1638	286	61	225	1293	1
40-49 yoshgacha	1235	245	161	84	990	1
50-54 yoshgacha	400	81	45	36	319	
55 yosh va undan yukori	53	23	0	23	30	

Ushbu xolatni 2012 yil uchun taxli kilganmizda oliy ma'lumotli xodimlar soni 1002 tadan 982 nafarga tushib kolgan, tuliksiz urta ma'lumotli xordimlar soni

aksincha 2407 tani tashkil kilib 94 nafarga oshgan. Bu xolat personalning professional darajasiga ta'sir kursatadi, ya'ni ishlab chikarish jarayoni uchun fakat ishchilar emas, zamon talablari javob bera oladigan, ma'lumotli oliy, ijodkor, tashabbuskor kadrlar korxonaning personal saloxiyatini, bozordagi mavkeini, lozim xollarda korxonaning kelajagini belgilaydigan personal bilan faoliyat yuritish korxona boshqaruvi barcha tadbirlarni kurilishi lozim.

Muborakaneftegaz unitar shu'ba korxoxonasi personalining yoshi va ma'lumoti darajasining 2013 yil uchun taxliliga nazar soladigan bulsak:

2013 yil

Jadval-2.2.4

Kursatkichlar	Ruyxatdagi xodimlar soni	Shundan				
		Xizmatchilar	Shu jumladan		ishchilar	Shu ay
			Raxbariyat	mutaxassislar		
Jami ishchi xizmatchilar soni	4550	666	387	279	3956	5
Shundan Oliy	1145	484	302	182	661	
urta maxsus	1005	182	85	97	823	1
Urta	172	0			172	1
tuliksiz urta	2228			0	2228	2
Yosh buyicha						
18-24 yoshgacha	382				382	1
25-29 yoshgacha	740	35	5	30	705	1
30-39 yoshgacha	1719	334	165	169	1385	1
40-49 yoshgacha	1178	195	189	6	983	1
50-54 yoshgacha	364	62	28	34	302	
55 yosh va undan yukori	22			22		

Korxonada kadrlar personalini saloxiyatini oshirish borasida kator ishlar kilingan. YA'ni ma'lumoti oliy bulgan personalni tarkibi 1145 tani tashkil kilib, shundan 302 tasi raxbariyat vazifalarida, 182 tasi turli darajadagi mutaxassislar va 661 nafari ishchi vazifasida faoliyat yuritmokda. Kasb xunar kollejlarini bitirgan yosh mutaxassisdan 1005 nafari ishga kabul kilngan bulib,ulardan 85 nafari boshqaruv vazifalarida, 97 tasi turli buginlarda mutaxassis, 823 tasi ishchi vazifasida faoliyat yuritmokda. Shuningdek korxona boshqaruvining personalning yoshiga doir faoliyatida xam ancha ijobiy siljishlarga erishilgan, ya'ni yoshii 55

yosh va undan kata bulgan ishchi xizmatchilarning 31 tasi nafakaga kuzatilib 22 nafariga vaktincha ishga koldirilgan. Yukoridagi jadvallardan shuni kurish mumkinki, korxonada boshqaruvning personal bilan ishlashda, raxbarni ishlash metodi va usullari, ilmiy progressga va bozor iqtisodiyoti talablariga tula javob berishi, xar kanday vaziyatda xam okilona va mustakil fikr yurta olish tugri yul tanlay bilishi, tajriba va tashabbuskorligi muxim axamiyatga ega bulishidan kelib chikib yondashishi kerak. Chunki barcha yukori bugindagi raxbarlar bilim darajasi, profissional klassifikatsiyasi jixatidan bulim boshliklari, oddiy xodim yoki ishchilardan yukorirok turishi lozim. Bunda personalii kayta tayyorlash va malakasini oshirish kerak bulsa tajriba almashish uchun chel elda yuborishgacha bulgan tadbirlarini kurish boshqaruvning personalga bulgan muxim ishlari biri xisoblanadi.

Muborakaneftgaz unitar shu'ba korxorxonasi boshqaruvining personalni malakasini oshirish, tajriba almashi borasida olib borayotgan ishlari taxlili 2.2.5-javdalda keltirilgan.

2.2.5-Jadval

Kursatkichlar	Jami		Shundan						O'zgarish dynamikas	
			Raxbariy at		Mutaxassis va xizmatchila r		ishchilar		2012 yilda 2011 yilga nisbatan farki	2012 yilda 2011 yilga nisbatan farki
	2011 yil	2012 yil	2011 yil	2012 yil	2011 yil	2012 yil	2011 yil	2012 yil		
Malakka oshirish	522	545	42	37	123	178	357	330	23	10
Kayta tayyorlash	91	107		7		19	91	81	16	11
Shundan: korxonaning uzida	185	162	16	11	52	73	117	78	-23	8
Ukuv markazlari da	75	93	5	3	70	90			18	1
Chet elda	4	2	2	2	2				-2	5
Xammasi	877	909	65	60	247	360	565	489	32	10

Iqtisodiy tafakkur, axloqiy va ishchanlik sifatlar, raxbarlik kunikmalarini rivojlantirish, ijtimoiy faolligini oshirishyunaltirilgan bu xildagi personalga e'tibor natijasida, boshqaruv payersanalining, tashabbuskorlik, tejamkorlik, jamoat mulkiga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lish ko'nikmalari shakllanadi, o'z-o'ziga talabchanlik va mas'uliyat hissi ortadi.

Yukorida keltirilgan jadvalni taxlil kiladigan bulsak, 2012 yilda 2011 yilga nisbatan xodimlarni kmalakasni oshirish, kayta tayyorlash, kasb maxoratini oshirish borasida ijbobiy siljishlarga erishilgan yoki bu 103, foizni kiladi. Xizmatchi va mutaxassislarni kasb malakasini oshirish yil sayin usib borishiga karamasdan boshqaruv raxbariyatni bu boradagi kursatkichi kamaygan, ya'ni 2011 yilda kayta tayyorlash kurslarida birorta xam boshqaruv xodimlari ukitilmagan, shunigdek xodimlarni tajriba va kunikmalarini yukori darajaga kutarish uchun chet davlatlarda fakatgina raxbaryat boshqaruv persanalidan 2011 yil da 4 nafari yuborilgan bulsa shundan 2 nafari mutaxassis, 2012 yilda 2 nafar boshqaruv apparatidan xodimlar yuborilgan yoki 2011 yilga nisbatan 50 foizni tashkil kilganligi kuzatimiz mumkiin.

Shuningdek kupchilik mutaxassis xodimlar shaxsiy farovonlikka ishlab turgan korxonaning iqtisodiyotiga kushgan mexnati xisobiga erishishni ma'ukul xisoblaydidilar. Mexnatga xak tulashni okilona takshil etishdan maksad uning xajmi va xodimning faoliyatiga mexnat faoliyatida kushgan xissasiga mos kelishini ta'minlash, ya'ni mexnat ulchami urtasidagi mutanosiblikni ta'minlash boshqaruv personalini muxim vazifalari xisoblanadi.

«Muborakaneftegaz» unitar shu'ba korxorxonasida ish xaki xisobi dinamikasini o'zgarishini kurib chikamiz 2.2.-6jadval

t/r	Kursatkichlar	ulch bir	Yillar			Farki		
			2011 yil 01.01	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	2012y 2011 yilga nisbatan	2013y 2012 yilga nisbatan	2013y 2011 yilga nisbatan
1	Ish xaki fondi	mlrd.sum	27,4	38,1	55,3	139,1	145,1	202,2
2	Ishlovchilar soni	kishi	4559	4652	4550	102,0	97,8	99,8
3	urtacha ish xaki	ming. sum	500,2	680,7	1011,3	136,1	148,6	202,2
4	ish xakidan karzdorlik	mlrd.sum	4,3	5,7	2,4	132,6	42,1	55,3

Yukoridani jadvalni taxlil kiladigan bulsak, kuyidagi xolatni kuzatish mumkin. Korxonaning 2011 yilda ish xaki fondi 27,4 mlrd sumni, 2012 yilda 38,1mlrd.sumni va 2013 yilda 55,3 mlrd sumni takshi kilgan. Ishlovchi xodim va mutaxassislari soni 2011 yil 4559 nafar, 2012 yilda 4652 nafarni. 2013 yilda 4550 nafarni tashkil etgan. 2011 yilda urtacha ish xaki 500,2 ming sumni, 2012 yilda 680,7 ming sum, 2013 yilda 1011,3 ming sumga teng bulganligini yukoridagi jadvaldan kurish mumkin. Jamiyatda ishchi xodimlarning urtacha ish xaki 2012 yilda 2011 yilga nisbatan 136,1 foizni, bulsa bu kursatkich 2013 yilda 202,2 foizga usgan. Ish xakidan karzdorlik xam yil sayin kamayib borishiga erishilgan.

Jumladan, 2011 yilda bu kursatkich 4,3 mlrd sumni, 2012 yilda 5,7 mlrd sum va 2013 yilda 2,4 mlrd sumni tashkil etib. 2013 yilda ish xakidan karzdorlik 2012 yilga nisbatan 57,8 foizga kamayganligini kayd etish mumkin. Shuni kayd etish kerakki, personalni faollashtirish va uning mexnat kilish samarasini oshirishdan foydalanishning eng ta'sirchan yuli ish xakini oshirilishi. Bunda xodimlarning mavjud malakasi va ijodiy saloxiyatidan foydalanish ish xaki bilan malaka urtasidagi, bajariladigan ish, mexnat natijalari va u sodir etadigan shart-sharoitlar urtasidagi aloqa usullarining xar tomonlama ilmiy asoslanganligi ulardan muvofiklarini tanlashga boglik buladi. Shunday kilib, personalni rivojlantirishni taminlash, uni yangicha talablarga mos keltirishga karatilgan moddiy ragbatlantirishdagi zarur o'zgarishlar ish xakining elementlari va boskichlarini shakllantirishni xar tomonlama taxlil kilish xamda uning shakl va tizimlarini rivojlantirishga asoslanadi.

2.3. – Korxonaing ishlab chikarish faoliyati va iqtisodiy kursatkichlarining taxlili

Iqtisodiyotni strukturaviy isloh etish va modernizatsiyalash tufayli nafaqat ishlab chikarishni balki eksport hajmini barqaror o'sishiga, tarkibini sifat jihatdan yaxshilanishiga erishildi. Xujalik yuritishning sifat va mikdor kursatkichlarini, shuningdek, buyumlashgan va jonli mexnat xarajatlari xamda olingan natijalar urtasidagi munosabatlar xar bir korxona faoliyatining eng asosiy vazifasi xisoblanadi. Bozor sharoitlarida daromad olish, xarajatlarni kamaytirish, personal mexnati samaradorligini oshirish, rentabellik va xokazolar xar bir korxonaning boshqaruvi va unda mexnat kilayotgan personaliga bogliklignii yaxshi anglash lozim.

Mamlakatimizni rivojlantirish, yangilash, modernizatsiya qilishning tanlangan strategiyasi va inqirozga qarshi choralar dasturini bajarish borasida o'tgan yilda kuch va imkoniyatlarning safarbar qilinishi tufayli iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirishning barqaror sur'atlarini, xalq bardamligi va farovonligini oshirishni ta'minlashga muvaffaq bo'lindi.

Mustakillikning utgan davrlariga muljallangan iqtisodiy siyosatning yunalishi va xususiyatlari doirasida belgilangan milliy iqtisod strukturasi progressiv o'zgarishlarni amalga oshirish, tarmoklararo va tarmok ichki mutanosibliklarini (proporsiyalarini) takomillashtirish, fan-texnika tarakkiyotini belgilovchi tarmoklarni ustuvor rivojlantirishni davom ettirish vazifasi muxim axamiyatga molikdir. Iqtisodiyotni intensiv rivojlantirish yuliga utkazish, uning samaradorligini oshirish, moddiy mexnat va moliyaviy resurslar iste'molini ratsionallashtirish, ularni xar tomonlama tejash, ijtimoiy yunalishini yanada kuchaytirish, milliy iqtisodning axoli faravonligini oshirish bilan bolik bulgan xilma-xil vazifalar tomon yanada chukrrok burilishini ta'minlash lozim. Mamalakatning iqtisodiy strategiyasida xalq xujaligi strukturasi takomillashtirish, uning tarmoklarini rivojlantirish yuzasidan muxim topshiriklar xamda bu tarmoklarning marralari batafsil belgilab berilgan.

Yangi asrning dastlabki yillaridagi tarakkiyot strategiyasi, jamiyatni yangilash, barcha soxadagi isloxlarni yanada chukurlashtirish borasidagi ustuvor yunalishlardan biri iqtisodiyotda xam tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish bilib, boshqaruvi tuzilmasini yaxshilashdan tortib korxonalarini yangilash va texnik jixatdan kayta jixozlashga, mamlakatning boy tabiiy va mineral xomashyo salohiyatidan tila, samarali foydalanishga, eksportga moslangan va import urnini bosuvchi maxsulot ishlab chikaradigan quvvatlarni barpo etishga karatilmogi darkor. Respublika iqtisodiyotida tarkibiy o'zgarishlarni ta'minlash natijasida davlatning kudratini yanada orttirish, mamlakat mustakilligini mustaxkamlash, yurti obod etish va xalqning farovonligini yukori darajaga kutarish mumkin. Yokilgi – energetika majmuasining urni va uning tarkibiga energetika, neft va nefti kayta ishlash, gaz va gaz kondensati, kumir kazib olish va boshka bir kator kichik soxalar kiradi. Yokilgi sanoati respublika yokilgi-energetika majmuasining asosiy tarmogini tashkil etadi va barcha turdagi yokilgini kazib olish, tabiiy gazni tozalash va yetkazib berish, neft maxsulotlarini kayta ishlash korxonalaridan iborat. Ular xalq xujaligining barcha buginlarida xizmat kirsatadi. Yokilgi sanoatining yirik korxonalari Toshkent, Fargona, Buxoro, Kashkadaryo, Surxondaryo viloyatlarida joylashgan. Neft sanoati yokilgi sanoatining eng muxim tarmoklaridan biri xisoblanadi va nefti kayta ishlash korxonalaridan tashkil topadi. Xozirgi davrda sanoatning bu tarmogi mamlakat xalq xujaligi va axolining neftga bilgan talabini tula qondirish imkoniyatlariga ega buldi. Shu sababdan xam bu tarmokning axamiyati bekiyos.

Gaz sanoati. Bu tarmok yokilgi-energetika majmuasining eng yosh, juda rivojlangan soxasi xisoblanadi. Gaz yokilgining juda arzon turi, xalq xujaligining barcha soxalarida keng foydalanish mumkinligi xamda ekologik jixatdan ustunligi tufayli unga bulgan talab kundan-kunga usib bormokda. Respublika neft va gaz sanoatini rivojlantirishning uzok davrga miljalangan konsepsiyasi ishlab chikilgan va u izchillik bilan amalga oshirilmokda. Shuningdek, sohada, kadrlar tayyorlash va ularning samaradorligini oshirishda raqobatbardosh kadrlar tayyorlash orqali tarmoqlardagi o'sish parametrlarining yaxshilanishiga erishilmoqda. Boshqaruv tizimini takomillashtirish, uning samaradrligini oshirish daromadni kupaytirish va ortikcha xarajatdlardan voz kechish masalalasi xazirgi kun talabi bulib kolmokda. Xar bir korxona kilingan xarajatlardan nafakat foyda olishni balki unda xizmat kurstayotgan personalni ragbatlantirish, ishlovchi xodimlarni moddiy farovonligini oshirish moddiy texnika bazasini rivojlantirish, uni moderinizatsiya kilishni maksad kilib oladi. «Muborak neftgaz» unitar korxonasining neft va gaz ishlab chikarish rejasini 2011-2012 yillar uchun bajaralishini taxlil kilamiz.

2.3.1-jadval

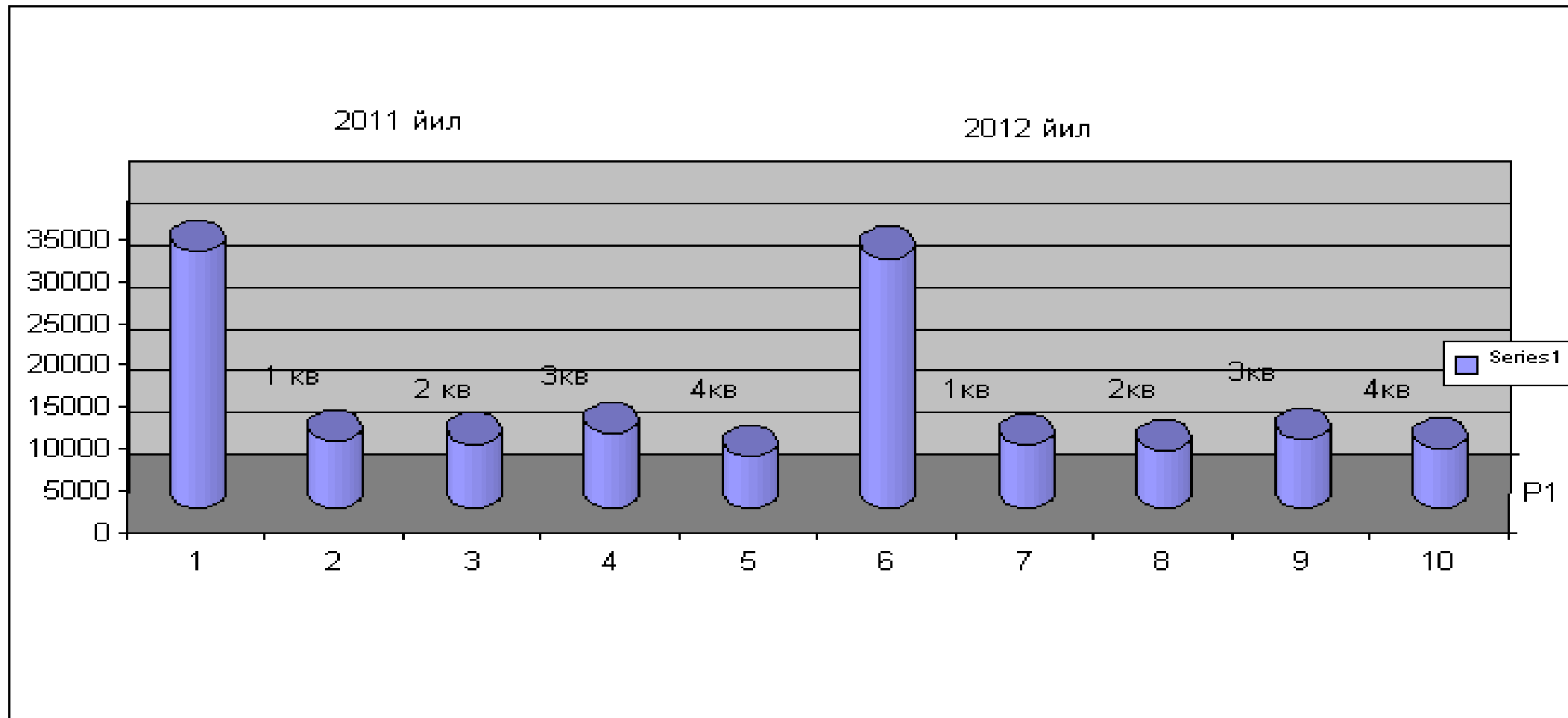
Rejaga nisbatan 2011 yil va 2012 yilda yillik chorakli neft kazib olish kursatkichlari

Reja	ulch .bir	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	+/-	% %	2011 yil 1 kv	2012 yil 1 kv	+/-	% %	2011 yil 2 kv	2012 yil 2 kv	+/-	% %	2011 yil 3 kv	2012 yil 3 kv	+/-	% %	2011 yil 4 kv	2012 yil 4 kv	+/-
NEFT	Min	1114,6	819,0	-295,6	73,5	278,9	203,9	-74,9	73,1	295,2	162,5	-132,6	55,1	254,1	210,6	-43,4	82,9	286,4	241,8	44,6

Reja	ulch .bir	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	+/-	% %	2011 yil 1 kv reja	2012 yil 1 kv reja	+/-	% %	2011 yil 2 kv reja	2012 yil 2 kv reja	+/-	% %	2011 yil 3 kv reja	2012 yil 3 kv reja	+/-	% %	2011 yil 4 kv reja	2012 yil 4 kv reja	+/-	% %
GAZ	min g.m3	30889,2	30021,4	-867,8	97,1	8005,8	7679,2	-326,6	95,9	7756,3	6952,4	-803,9	89,6	8965,4	8259,7	-705,7	92,1	6161,6	7130,2	-968,6	117,7

2.3.2-jadval

Rejaga nisbatan 2011 yil va 2012 yilda yillik chorakli gaz ishlab chikarish kursatkichlari



Yukorida keltirilgan diagrammadan shuni kuzatish mumkinki, 2012 yil 01.01 xolatida neftni kayta ishlash rejasi 2013 yil 01.01 xolatida nisbatan 295,6 ming tonnaga kamayib 73,5 foizni tashkil kiladi. Belgilangan rejani choraklar kirkimiga taxlil kiladigan bulsak 1 chorakda 203,9 ming tonna bulib 2011 yilning 1 chorak rejasiga nisbatan 73,1 foizni 2 chorakda bu kursatkich 55,1foizni tashkil kilgan bulsa, 3 chorakda 82,9 foiz, 4 chorakda 84,4 foizni tashkil etgan. Bundan kurinib turibdiki 2 chi va 3 chi choraklarda maxsulot ishlab chikarish ishlari bir oz kamaygan. 2011 yilning 1chi va 2 choraklari , 2012 yilning xam 1 chi va 4 choraklari kam reja topshirigi belgilangan. Gaz tovar maxsulotni ishlab chikarish yukoridagi diargammalarda keltirilgan unda ishlab chikarish ishlab chikarish rejasi 1 - va 4 - choraklarda usish kuzatiladi. Albatta bu yerda tabiiy resrslardan okilona foydalinish ularni texnik xarakteristikalari, yer osti geologik xolatlar e'tiborga olingan. Umuman olganda gaz ishlab chikarish utgan yilga nisbtan kamayib kamaygan. Ular asosan Kukdumalok, Alan, Dengizkul, Alan-Zevardi, Pamuk konlari xissasiga tugri keladi. Konlarni regentlar ta'minotida uzilishlar bulib ularning kolidigi Kukdumalok konida 0,92 tonna, janubiy kemachi konida 0,134 tonna, urta bulokda 0,44 tonna, Zevardida 0,181 tonna koldik borligi tallillar davomida malum buldi. Konlarda kazish ishlari kamayishi masuxsulot ishlab chikarishga ta'sirini utkazadi. Bu sabablarida bi neft konlarnida katlam bosimining tushib ketayotganligi xamda korxona bilan xamkorlikda ishlayotgan burgulash va kapital ta'mirlash tashkilotlarining uzlariga yuklatilgan vazifalarni uz vaktida bajara olmayotganliklari va ikchi imkoniyatdan tulakonli foydalanmasliliklari natijasidir. Muborakneftgaz unitar kshu'ba korxonasining boshqaruvini tezkor xarakati unda faoliyat yuritayotgan personalni tajribasi yukoriligi va mas'uliyatliligi tufayli xamda ichki imkoniyatlardan okilona foydalanishni tashkil kiliganligi natijasida ayrim xamkor toshkilotlarning kamchiliklari ya'ni ishlab chikarishga ta'sirini oldi olinmokda shu bilan birga katta mikdordagi mablag tejab kolinishiga erishilmokda. Bu tejalgan mablaglar korxonaning moderinizatsiya kilish, personalin modiiy kullab quvvatlash, infrasturukturani rivojlantirish va boshka madaniy okartuv ishlarga yunaltirilsa maksadga muvofik buladi. Xar bir korxonada maxslot ishlab chikarishni tashkil kilishda uning boshqaruvi personalga tayanadi agar personal malaka,tajriba,tashabbuskorligi, fidoiyligi va izlanuvchanligi xamda xar kanday xolatda xam ichki imkoniyatlardan okilona foydalangan xolda masalaning yechimini topish imkoniyatiga kodirligidan kelib chikib maxsulot ishlab chikarish xajmini kerakli meyorda ya'ni foyda olishni kuzda tutib ishlab chikarishni tashkil kiladi. Biznes rejasida kursatilgan xajmni bajarilishin ta'minlash, yukori sifatli maxsulotlarni yaratilishidan kelib chikib kelgusi yil uchun shartnomalar imzolaydi. Korxanani moderinizatsiya sharoitida perosnalni boshqarishda, ish sifati, maxsulotlar ishlab chikarish va xaridorlarga yukori darajali xizmat kursatishga karatilgan bir paytda katta muvaffakiyatga erishish uchun shuningdek, barcha soxalarda: perosnal bilan ishlash, xisob varaklari yozib berish, tadjikotlar va izlanishlar, axborot tizimlari, buxgalteriya xisobida, ya'ni mijozlar bilan ishlashda bevosita ragbatlantirish bulmagan soxalarda tashkilotchilik ishlarini kengaytirish zarur. Personalni boshqarishning moxiyati shundan iboratki, odamlar korxonaning rakobatchi boyligi deb karaladi, uni joylashtirish, rivojlantirish, boshka resurslar bilan birga asoslash talab kilinadi. Bundan maksad korxonaning strategik maksadlariga

erishishdan iboratdir. Uzbekiston va chet ellardagi korxona va tashkilotlar tajribasini umumlashtirish personalni boshqarish tizimini islox qilishning asosiy maksadlarini ifodalash imkonini beradi. Endilikda kadrlarni boshqarish sohasida asosiy e'tibor ularni rivojlantirishga (birinchi navbatda ularni tugri tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish xisobiga) karatilmokda, bu esa mehnat unumdorligi darajasini, ishlab chikarish sur'atlari va xajmni, korxonaning iqtisodiy moliyaviy xolatini mustaxkamlaydi va boshqaruv jarayonini iqtisodiy jihatdan samarali qiladi.

Muborak neftgaz» unitar korxonasida muxsulot ishlab chikrish jarayonida boshqaruv tomonidan personal oldiga kuyilgan rejaviy topshiriqlarni amalda bajarilishi bu birinchidan xamkorlar oldidagi majburiyatni bajarilishi, korxonaning ishlab chikarish quvvatlaridan samarali fodaliniishi, rakobatbardoshlikni oshishi, davlat va jamiyat oldidagi burchini bajarilishidan dalolat beradi. Iqtisodiy kursatkichlar taxlili natijasi bilan korxonaning moliyaviy va ishlab chikarish unumdorligi darajasini urganish mumkin. Daromadning roli xakidagi masala xozirgi davrda aloxida urin egallaydi. Korxona tomonidan ishlab chikarish yoki xizmat kursatish faoliyatining natijasi bilan vujudga keladigan sof daromad mikdorini ifodalaydi. Ma'lumki korxona faoliyatining privord maksadi ishab chikarishni yoki xizmat kursatishni iktiodiy samaradorligi va moddiy manfaatdorligini oshirishdan iborat. Xar bir korxona kilingan xarajatlardan nafakat foyda olishni balki jamgarish, moddiy texnika bazasini rivojlantirish, uni moderinizatsiya qilish va nixoyat ishlovchi personalni moddiy farovonligini oshirishni maksad kilib oladi. Muborak neftgaz» unitar korxonasining iqtisodiy faoliyatining urganish maksadida 2011-2013 yiilradagi asosiy kursatkichlarini taxlil kilamiz.

2.3.3-jadval

№	Kursatkichlar nomi	Yillar								
		2011 01.01	2012 01.01	2013 01.01	2012 yilni 2011 yilga nisbatan farki	2012 yilni 2011 yilga nisbati	2013 yilni 2012 yilga nisbatan farki	2013 yilni 2012 yilga nisbati	2013yilni 2011 ilga nisbatan farki	2013 yilni 2011 yilga nisbati
1	Maxsulot sotishdan tushgan sof tushum	4738 26,9	5301 47,6	6073 25,6	56320,7	111,9	7717 8	114,6	13349 8,7	128,2
2	Maxsulot tannarxi	2079 60,9	2285 45,2	2611 50,0	20584,3	109,9	3260 4,8	114,3	53189, 2	125,6

3	Maxsulot sotishdan yalpi foyda	2658 66,0	3016 02,3	3461 75,6	35736,3	113,4	4457 3,2	114, 8	80309, 6	130,2
4	Davr xarajati	2905 54,2	3393 94,4	3886 88,4	48840,2	116,8	4929 3,9	114, 5	98134, 2	133,8
5	Sotish xarajatlar i	3340 4,3	3538 1,4	4008 3,4	1977,1	105,9	4702	113, 3	6679,1	120,0
6	Ma'muri y xarajatlar	7626, 1	1085 1,9	1214 6,5	3225,8	142,3	1294, 6	111, 9	4520,4	159,3
7	Asosiy faoliyatni ng boshkada romadlari (zarar)	6323 8,5	8700 4,3	9565 4,3	23765,8	137,6	8650	109, 9	32415, 8	151,3
8	Asosiy faoliyat foyda (zarar)	3855 0,3	4921 2,2	5314 1,5	10661,9	127,7	3929, 3	108, 0	14591, 2	137,8
9	Moliyaviy faoliyatda n daromad jami	390,0	961,3	1375, 2	571,3	246,5	413,9	143, 1	985,2	352,6
10	Daromad soligi tulagunga cha foyda (zarar)	2665 9,5	3725 4,9	4858 6,0	10595,4	139,7	1133 1,1	130, 4	21926, 5	182,2
11	Daromad soligi	5614, 9	5758, 6	7524, 6	143,7	102,6	1766	130, 7	1909,7	134,0

12	Foydadan boshka solik va yigimlar	1232,8	2111,3	2654,3	878,5	171,3	543	125,7	1421,5	215,3
13	Sof foyda	19811,8	29385	38407,1	9573,2	148,3	9022,1	130,7	18595,3	193,9

Mazkur jadvaldan kurinib turibdiki , Muborak neftgaz» unitar korxonasining iqtisodiy faoliyatidan olgan daromadlari yildan yilga uzgarib borgan. Jumaladan, maxsulot sotish, xizmat kursatishdan tushgan sof tushumlar 2011 yilda 473826,9 mln sumni, 2012 yilda 530147,6 mln.sum, 2013 yilda esa 607325,6 mln. sumni tashkil kilib 2012 yilda 2011 yilga nisbatan 56320,7 mln sumga ortgan yoki 11,9 foizga usgan. 2013 yilda esa 133498,7 mln sumga usgan.

Shuningdek korxonada kat'iy tejamkorlik tizimini joriy etish, ishlab chiqarish xarajatlari va mahsulot tannarxini kamaytirishni rag'batlantirish hisobidan uning raqobatdoshligini oshirish boarsida kator ishlar kilingan maxsulot tannarxi 2013 yilda 2011 yilga nisbatan 25,6 foizga usgan bulsa, bu kursatkich 2012 yilga nisbatan 14,3 foizga usgan yoki 2011 yilga nisbatan 11,3 foizga kamayishiga erishilgan. Bundan tashkri korxonadan maxsulot sotishdan yalpi foyda 2011 yilda 265866,5 mln sumni tashkil kilgan bu kursatkich 2012 yilda 301602,3 mln sumni, 2013 yilda 346175,6 mln sumga teng bulib 2012 yilga nisbatan 14,8 foizga oshgan. 2011 yilga nisbatan esa 30,2 foizga usganligini kuzatish mumkin.

Boshqaruv tomonidan personalni ishlab chikarish jarayonlarida ichki imkoniyatlardan kuprok va samarali foydalanish tugrisida kator tadbirlarini amalga oshirish natijasida maxsulot sotishdan olingan foyda usgan bulsada , boshqaruvni xarajatlari ya'ni davr xarajatlari keskin usishiga yul kuyilgan jumladan, 2013 yilda 2011 yilga nisbatan bu xarajatlar 33,8 foizga usgan bulsa, 2012 yilga nisbatan 14,5 foizni tashkil kilgan. Ma'muriy xarajatlar xam xudi shunday 2013 yilda 2011 yilga nisbatan 59,3 foizga usganligini kurish mumkin. Bu kursatkichni 2012 yilgi nisbatan solishtiradigan bulsk 1294,6 mln sumga oshganligini kuzatishimiz mumkin. Asosiy faoliyatdan olingan foydani taxlil kiladigan bulsak korxonada 2011 yilda 38550,3 mln sum foyda olingan bulsa, 2012 yilda 49212,2 mln sumni tashkil kilgan yoki 2011 yilga nisbatan 10661,9 mln sumga oshgan. 2013 yilda esa bu kursatkich 53141,5 mln sumga teng bulib 2012 yilga nisbatan 8,0 foizni va 2011 yilga nisbatan 37,8 foizga usgan. Bu esa uz navbatida korxonaning sof foyda olishi uchun kulay imkoniyat yaratgan. YA'ni 2011 yilni korxona 19811,8 mln sum sof bilan yakunlagan bulsa, 2012 yilda 29385 mln sum,2013 yilda esa 38407,1 mln sum bilan yakunlagan. Buni korxona boshqaruvining tomonidan ishlab chikilgan reja tadbirlarni personal tomonidan okilona va uz vaktida amalga oshirilganligi natijasi deyish mumkin Shu bilan birga, moliyaviy barkarorligini yanada faollashtirish, infrastutkruani rivojlantirish kam xarajat va kuprok foyda olish strategiyasini ishlab chikishda personalni boshqarish tizimini islox kilishga aloxida e'tibor karatish lozimligini kursatadi. Keyingi jadvalimizda korxonaning asosiy faoliyati natijalarini taxlil kilamiz.

2.2.4-jadval

t/r	Kursatkichlar	ulch . Bir.	2011 yil 01.01	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	2012 yilni 2011 yilga nisbatan farki	2012 yilni 2011 yilga nisbati	2013 yilni 2012 yilga nisbatan farki	2013 yilni 2012 yilga nisbati	
1	Maxsulot ishlab chikarish hajmi	mln . sum	795657,2	802446,4	847270,6	6789,2	100,9	44824,2	105,6	
2	Tabiiy gaz	ming m3	28442,7	30889,2	30021,4	2446,5	108,6	-867,8	97,2	
3	Neft	tonna	801598	1114697	819025	313099	139,1	-295672	73,5	
4	Kondensat	tonna	501258	561021	506571	59763	111,9	-54450	90,3	
5	Sikilgan gaz	tonna	8246	8848	9561	602	107,3	713	108,1	
6	Sanoat turidagi xizmatlar	mln sum	39562,7	47605,4	37916,4	8042,7	120,3	-9689	79,6	

Jadvaldan kurinib turibdiki, maxsulot ishlab chikarishning amaldagi baxolari 2011yil 01. 01 xolatida 795657,2 mln sumni, 2012 yil 01. 01 xolatida 802446,4 mln sumni, 2013 01.01 xolatida 847270,6 mln sumni tashkil qilgan yoki bu kursatkichlar yil sayin kupayib borqonaligini kuzatish mumkin. Tabiiy gaz kazib olish va kayta ishlash 2013 yil 01.01 xolatida 2012 yil 01.01 xolatiga nisbatan 97,2 foizni tashkil qilgan yoki 867,8 ming m3 gaz maxsuloti kam olingan. Neft maxsulotini kazib olishda xam 2013 yil boshida karaganda 2012 yil boshiga nisbatan 73,5 foizni tashkil qilganligini kuzatish mumkin. Yoki bu kursatkich 295672 tonnaga kamayib ketgan. Kondensat ishlab chikarishda 2011 yil boshiga nisbatan 2013 yil boshiga usish kuzatilgan bulsada, 2012 yil 1 yanvar xolatida karaydigan bulsak 90,3 foizni yoki 54450 tonnaga kamayganligini kurish mumkin. Korxona tomonidan turli sanoat kurinishidagi xizmatlar kursatish

yunalishi buyicha xam xizmatlar kursatish yil sayin kaayib bormokda. Bu xolatlar korxonaning boshqaruvi personali oldida xarajatlari kamaytirib ishlab chikarishni yanada faollashtirish, xamkor tashkilot va korxonalar tuzilgan shartnomlar uz vaktida bajarilishini ta'minlashga e'tiborni karatish masalasini kuyadi. Uz navbatida xarajatlarni kamaytirish uchun kursatiladigan xizmatlar, asbob uskunalar va boshka ishlab chikarish xamda bozor xizmatlarida yangi innovatsion taxnolgiyalarni joriy etish texnologik yangiliklardan kengrok foydalanish texnik-tegnologik kayta jixozlanish, moderinizatsiya kilish orkali ijobiy natijalarga erishiladi.

Korxonaning byudjetga tullangan mablaglari dan ayrimlarini taxlil kilamiz. Jaxonda iqtisodiy inqiroz davom etiyotganligiga karamasdan xukumatimiz tomonidan barcha ishlab chikaruvchi xujalik yurituvchi subyektlarga solik va boshka majmburiy tulovlarga imtiyoz berilib kelinmokda. Muborak neftgaz» unitar korxonasining byudjetga tulovlari tugrisidagi ayrim ma'lumotlarni taxlili kuyidagi 2.2.5.- jadvalda keltirilgan.

№	Kursatkichlar nomi	Yillar							
		2011 yil 01.01	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	2012 yil 01.01 2011 yil 01.01g a nisbat an farki	2012 yil 01.01 2011 yil 01.01g a nisbat an farki	2013 yil 01.01 2012 yil 01.01 ga nisbat an farki	2013 yil 01.01 2012 yil 01.01 ga nisbat an farki	2013 yil 01.01 2012 yil 01.01 ga nisbat an farki
1	Daromad soligi	5614,9	5758,6	7524,6	143,7	102,6	1766	130,7	1909,7
2	Kushilgan kiymati soligi	9476,3	10629,6	12165,1	1153,3	112,2	1535,5	114,4	2688,8
3	yuridik shaxslarni daromad soligi	5298,7	5758,6	5963,2	459,9	108,7	204,6	103,6	664,5
4	Suv resurslarda n foydalanish	702,5	741,9	805,9	39,4	105,6	64	108,6	103,4

	uchun solik								
5	Yer soligi	798,6	820,5	835,6	21,9	102, 7	15,1	101, 8	37
6	Infratuzilm ani rivoj.sh soligi	1895,6	2111,3	2435,6	215,7	111, 4	324,3	115, 4	540
7	Yer osti boylik laridan foydalan ganlik uchun solik	128965, 2	135069, 9	140658, 7	6104,7	104, 7	5588,8	104, 1	11693, 5

Javdalda keltirilgan ma'lumotlarni taxlilidan shu kuzatish mumkinki, 2011 yil boshida 5614,9 mln sum daromad soligi tulanib bulsa, 2012 yil 01.01 xolatida 5758,6 mln sumni 2013 yil 1 yanvar xolatida 7524,6 mln sumni tashkil qilgan. Kushimcha qiymat soligi uz navbatida oshib borgan ya'ni 2011 yil 1 yanvarda 9476,3 mln sumni, 2012 yil boshida 10629,6 mln sum va 2013 yil 1 yanvar xolatida xisoblangan kushimcha qiymat soligi 12165,1 mln sumni tashkil qilgan. Yoki solikning bu turi buyicha korxonaning tulaidigan tulovlari 28,4 foizga oshgan. Korxona yer osti boyliklarini kazib olish va kayta ishlash faoliyati bilan shugullangani bois yer osti boyliklaridan foydalangani uchun tulaidigan solik turi buyicha 2013 yil 1 yanvar xolatida 140658,7 mln sum xisoblangan, albatta bu agar yer osti boyliklarini strategik ahamiyatligi va ularni kayta tiklanmasligini e'tiborga oladigan bulsak bu solik summalari uz vaktida tulaib berish shu tizimdagi barcha raxbarlarning vazifasi. Shuningdek, suv resurlari foydalanligi, infratuzilmani rivojlantirish va yer soliklarini tulov utkazmalarini tulashda tulovlarni usganligini kuzatish mumkin. Lekin byudjetgan solikning ayrim turlari buyicha tulanadigan tulovlar ortganligiga karamasdan korxonaning sof foydasini usish tendensiyasi kuzatilganligi e'tiborga molikdir. Bu esa uz navbatida korxonaning investitsion muxit va iqtisodiy barkaror bulishini yanada faolashtirilishiga imkon yaratadi.

Endi korxonaning tovar yetkazib beruvchi va byurtmachilari bilan urtasidagi moliyaviy shartnomalarni bajarilishi, debitorlik va kreditorlik karzdorligini o'zgarish dinamikasini jadval vadiagrammalar yordamida taxlil kilamiz.

2.3.6-jadval

t/r	Kursatkichlar	ulch. Bir.	2011 yil 01.01	2012 yil 01.01	2013 yil 01.01	2012 yil 01.01 2011 yil 01.01 1ga nisbatan farki	2012 yil 01.01 2011 yil 01.01 1ga nisbati	2013 yil 01.01 2012 yil 01.01 1ga nisbatan farki	2013 yil 01.01 2012 yil 01.01 1ga nisbati	2013 yil 01.01 2011 yil 01.01 1ga nisbatan farki	2013 yil 01.01 2011 yil 01.01 1ga nisbati
-----	---------------	------------	----------------	----------------	----------------	--	---	--	---	--	---

1	Jami debitor karzdorlik	mln . sum	304177,3	398281,2	300569,1	94103,9	130,9	-97712,1	75,5	-3608,2	98,8
2	shundan muddati utgani	mln . sum	3456,7	2174,6	1862,5	-1282,1	62,9	-312,1	85,6	-1594,2	53,9
3	Jami kreditor karzdorlik	Mln .sum	561235,9	605679,8	592356,9	44443,9	107,9	-13322,9	97,8	31121	105,5
4	shundan muddati utgani	mln . sum	27653,2	31970,9	24563,2	4317,7	115,6	-7407,7	76,8	-3090	88,8

Ushbu jadvaladan kurinib turibdiki, korxonani tovar yetkazib beruvchi va pudratchilardan, byudjetga solik va yigimlardan, maksadli davlat jamgarmalalari va sugurtalar buyicha bunak tulovlaridan debitor karzdorlik yil sayin uzgarib borgan jumaladan, 2011 yil 1 yanvarda jam debitor karzdorlik 304177,3 mln sum, 2012 yil 1 yanvarda 398281,2 mln sumni, 2013 yil 1 yanvar xolatida (ichki idoraviy karzdorliklarni xisobga olgan xolda) 300569,1 mln sumni tashkil qilgan. Ammo bu karzdorlik kata bulishiga karamasdan yil sayin kamayishiga erishilishga muvaffak bulingan. Muddati utgan debitor karzdorlik xam mos ravishda 62,9 foiz, 85,6 foizni tashkil kilib, 2013 yil 1 yanvar xolatidagi muddati utgan karzdorlik 2011 yil 1 yanvariga nisbatan 53,9 foizni tashkil kildadi, yoki 31121 mln sumga kamayishiga erishilgan.

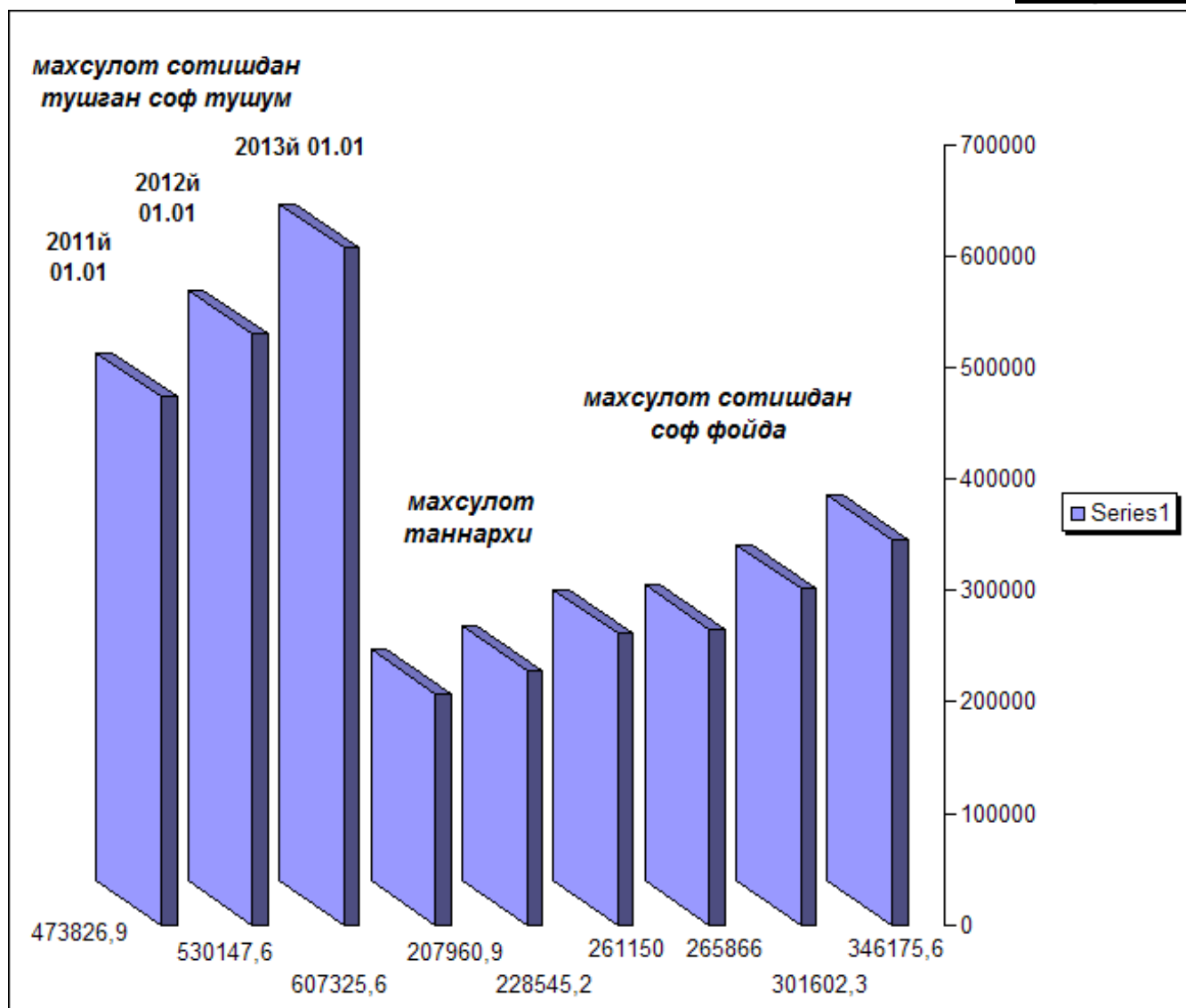
Shuningdek, ushbu jadvaldan, joriy kreditor karzdorlikni taxlili xam yil uzgarib boraglnligin kuzatish mumkin ya'ni 2011 yil boshida bu kursatkich 561235,9 mln sumni, 2012 yil 1 yanvarda 605679,6 mln summ va 2013 yil 1 yanvar xolatida

592356,9 mln sumni tashkil qilgan. Shundan 309755,5 mln summ xukumat karori bilan muddati uzaytirilgan karzdorlik xisoblanadi.

Muddati utgan kreditor karzdorlikni o'zgarish dinamikasini diagrammada xam kuzatish mumkin. Bu karzdorliklarni kamaytirish yuzasidan korxona boshqaruvi tomonidan keskin choralar va tadbirlar ishlab chikilsa va uning amalga oshirilishi ta'minlansa xam mol yetkazib beruvchilarga, xam ishlab chikaruvchi korxonalarga va nixoyat korxona personaliga ijobiy ta'sir utkazadi.

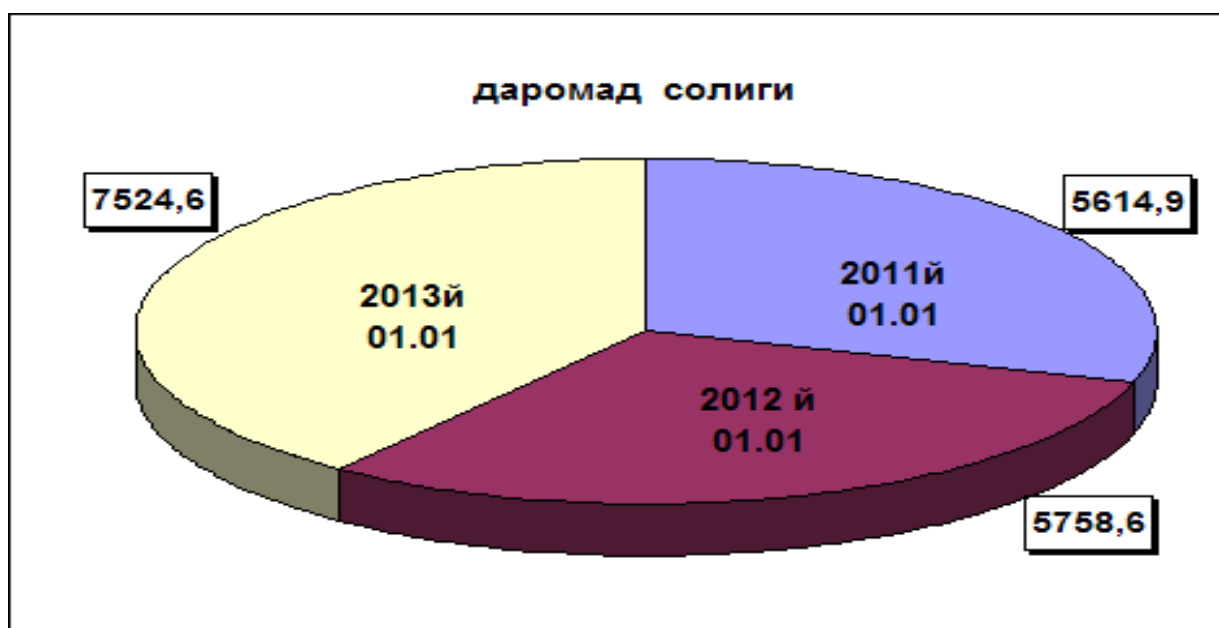
**Muborak neftgaz» unitar korxonasining iqtisodiy faoliyatining
01.01 2011yil - 01.01. 2013 yildagi asosiy kursatkichlari**

1-diagramma.

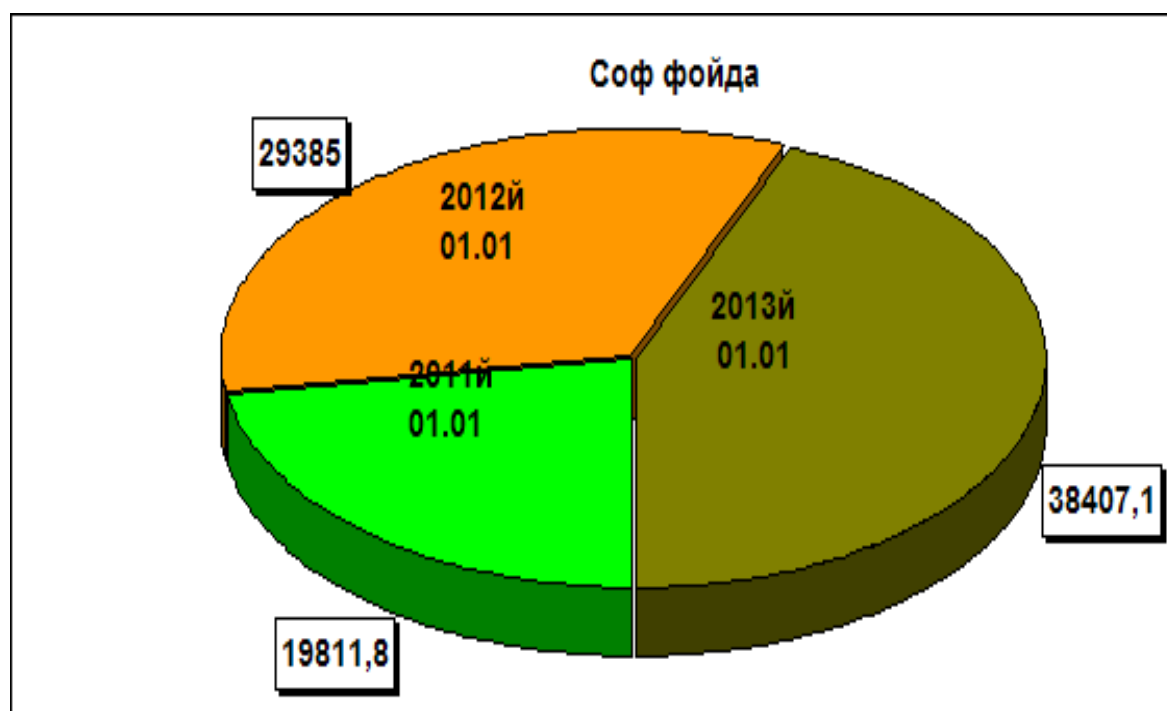


**Muborak neftgaz» unitar korxonasining 01.01 2011 yil - 01.01.2013 yillarda
byudjetga tulovlar tugrisidagi kursatkichlari**

2-diagramma.



3-diagramma.

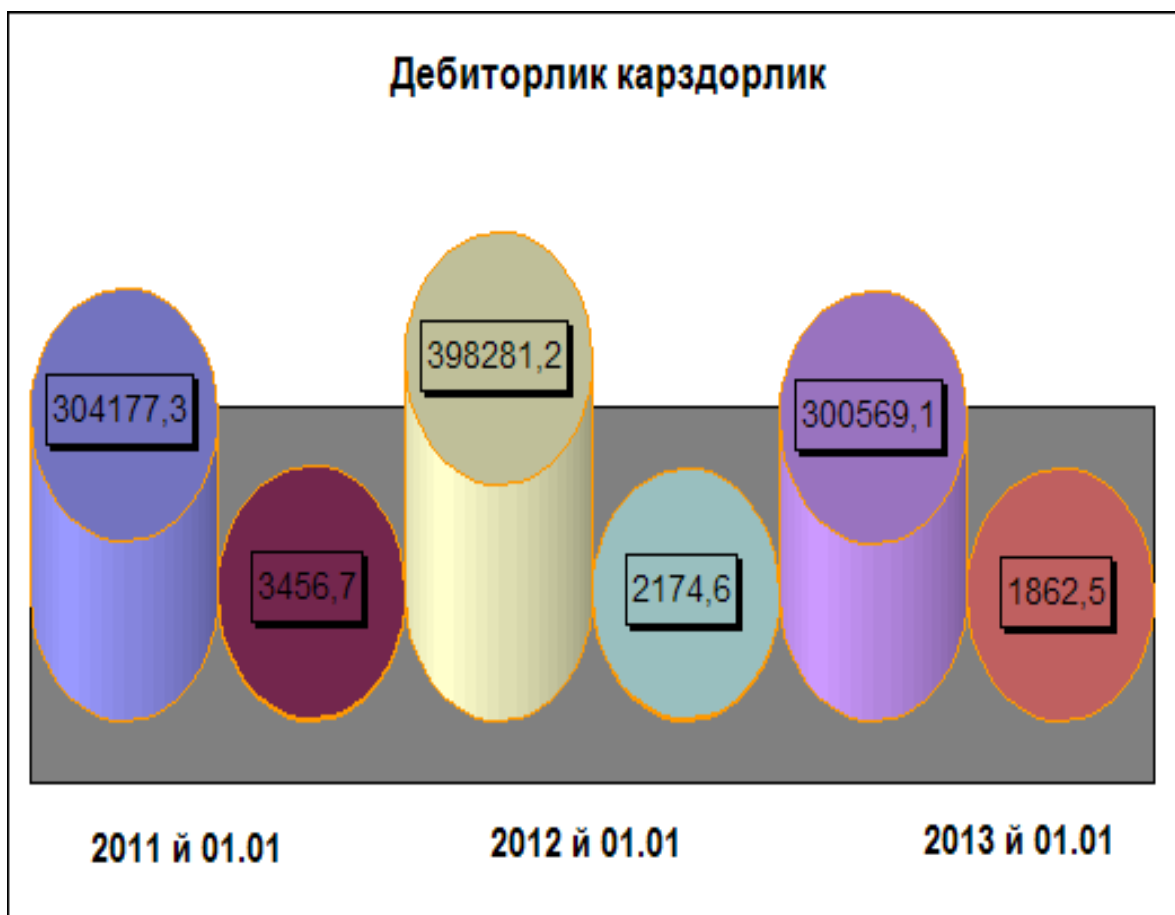


4-diagramma.



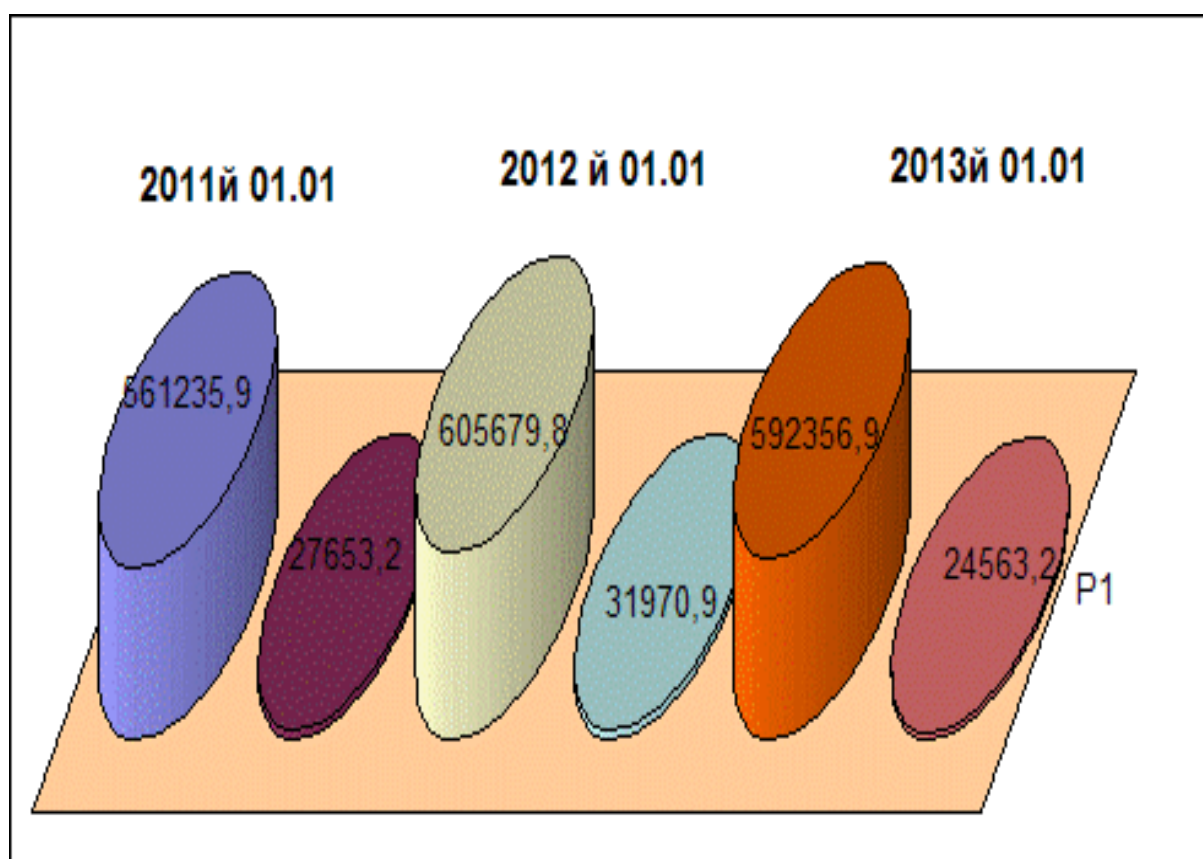
Muborak neftgaz» unitar korxonasining 01.01 2011 yil - 01.01.2013 yillarda debitorlik karzdorligini o'zgarish dinamikasi.

5-diagramma.



Muborak neftgaz» unitar korxonasining 01.01 2011 yil - 01.01.2013 yillarda kreditorlik karzdorligini o'zgarish dinamikasi.

6-diagramma.



III. BOB Modernizatsiyalash jarayonida korxona personalini boshqarish tizimini takomillashtirish yo'llari

3.1. Korxonada mehnat sharoitini yaxshilash va salohiyatini oshirish.

XX asrning ikkinchi yarmida jahon miqiyosida chinakam mo'jiza roy berdi. Asrlar davomida qoloq va qaram bo'lib kelgan bir guruh mamlakatlar faqatgina inson omili tufayli, boshqarishning zamonaviy texnologiyalarini ishlatgan holda tarixan juda qisqa vaqt ichida texnikaviy jihatdan ilg'or mamlakatlarga aylandilar. Ular o'zlarining yuqori sifatli va raqobatbardosh mahsulotlari bilan jahon bozorlarini egallay boshladilar. Shular qatoriga Gon-Kong, Janubiy Koreya, Malayziya, Tailand mamlakatlarini misol qilib olsa bo'ladi. Bu mamlakatlar tabiiy xom-ashyoga boy emaslar. O'tgan asrning 70-yillaridan boshlab ular asosiy investisiyalarni inson omilini rivojlantirishga sarfladilar. Yoshlarni rivojlangan xorijiy mamlakatlarga o'qishga yuborib ilg'or texnikaviy bilimlarni «sotib oldilar». Bu bilimlar mamlakatning intellektual mulkiga aylandi. Albatta bu mamlakatlar xalqlarining mehnatsevarligi, qobiliyati va boshqa psixologik xususiyatlarini hisobga olmaslik mumkin emas. Ammo ko'pgina mamlakatlarda ham yuqori mehnat qobiliyatiga ega bo'lganlar oz emas. Lekin ular shunday imkoniyatlarini ishga sola olmaganlar.

Xodimlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish va rivojlantirish yangi texnika va texnologiya, ish bilan bandlik sohasidagi o'zgarishlar, fan-texnika taraqqiyoti, xo'jalik mexanizmining qayta qurilishi bilan bevosita bog'liqdir. Texnikaning tezlik bilan yangilanishi, axborotlar va yangi bilimlarning kirib kelishi ishchilar, injener-texnik xodimlar, xizmatchilarning to'xtovsiz o'qitilishi va malakasining oshirilishini talab qiladi. Bugungi kunda tez texnologik o'zgarishlar sababli yuzaga kelgan birinchi navbatdagi muammolardan biri kompyuter savodxonligi bilan bog'liq. Ish joylarini taklif qilayotgan e'lonlar tahlili shuni ko'rsatadiki, bugungi kun kompyuter mutaxasisi eng avvalo ijodiy va kasbiy jihatdan yetuk shaxs bo'lishi kerak. U mustaqil fikrlay olishi va korxona manfaatlari uchun xizmat qilishi kerak.

Hozirgi davrda g'arb mutaxasislarining baxolariga ko'ra ishchi bilimlari yarmining eskirish davri 3-5 yilga qisqardi, ya'ni endilikda, 3-5 yil ichida ishchi bilimlarining yarmi talabga javob bermay qoyadi. Mehnat tobora ko'proq malaka va bilimlarni talab qilmoqda. Kam ixtisoslashgan eski kasblar va qo'l mehnati asta-sekin yo'qolib bormoqda.

Yuqori malakali xodimga ega bo'lgan korxonalar ishda ancha yutuqqa erishadilar. Xodimlarni o'qitish zaruriyati quyidagi hollarda tug'iladi:

- Yangi xodim ishga qabul qilinganda;
- Xodimning lavozimi o'zgarganda;
- Malakasini, bilim darajasini oshirish maqsadida o'qitish;
- Korxonadagi ruhiy muhitni o'zgartirish maqsad qilinganda;
- Ishlab chiqarish jarayonini o'zgartirish maqsad qilinganda;
- Mahsulot tarkibini o'zgartirish maqsad qilinganda va hokazo.

O'qitish:

- Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ikki haftalik;
- Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ikki yillik;
- Maxsus tayyorlangan kompleks dastur asosida;

- Rahbarlar kuchi bilan;
- Maxsus topshiriqlar bilan;
- Turli korxonalarga malaka oshirishga jo'natish yo'li bilan;
- Chet ellarga o'qitishga yuborish yo'li bilan;
- Seminar va konferensiyalarga jalb qilish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Xodimlar malakasini oshirish quyidagi vazifalarning bajarilishini nazarda tutadi:

- Qisman unutilishi mumkin bo'lgan bilimlarni tiklash;
- Fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil etish tizimlaridagi o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lgan yangi muammolarni, yangi ish uslublarini o'rganish;
- Boshqaruvni qayta tashkil etish va qayta qurish, mehnatning jamoa turlarini tashkil etishning tutash kasblarini egallashni talab etuvchi xar-xil shakllarining rivojlanishi munosabati bilan xodimlarni boshqa malakaga tayyorlash.

Mamlakatimizda “Kadrlar tayyorlash to'g'risida”gi milliy dasturning qabil qilinishi mamlakatimiz iqtisodiyoti uchun malakali kadrlar yetkazib berishning asosiy yo'nalishlari va bosqichlarini belgilab berdi. Bugungi kunda respublikamiz mustaqilligi sharoitida xodimlarni o'qitish jahonning eng rivojlangan mamlakatlarida ham olib borilmoqda. Bu turdagi o'qitish ham ikki maqsadni ko'zlaydi:

- Respublika uchun zarur bo'lgan mutaxassisliklar boyicha jahon talablariga javob beradigan xodimlarni tayyorlash;
- Mutaxasis xodimlarning ilg'or xorijiy davlatlar oliy o'quv yurtlarida zamonaviy bilimlarni egallash.

Bu kabi mutaxasis xodimlar mustaqil O'zbekistonimizning iqtisodiyotini, fan va texnikasini, ishlab chiqarishini jahon talablariga javob beradigan qilib taraqqiy ettirishlari juda ham zarur.

Inson omilidan samarali foydalanishda mehnat sharoitlarini yaxshilash muhim ahamiyat kasb etadi va ilmiy tadqiqotlarda bu yo'nalishga alohida urg'u beriladi. Rivojlangan mamlakatlarda mehnat sharoitlari, inson va texnika o'rtasidagi munosabatlarni tashkil qilish alohida fan – ergonomika (“ergos” – mehnat, “nomos” – qonun, qoida) sifatida o'rganiladi. Ushbu faktning o'zi ham mehnat sharoitlari inson omilini faollashtirishda qanchalik muhim ahamiyat kasb etishini va unga jiddiy munosabatda bo'lish zaruriyatini ko'rsatib beradi.

Mehnat sharoiti deb, korxonada ishlovchiga ta'sir ko'rsatuvchi ishlab chiqarish jarayoni va ishlab chiqarish muhitining xarakteristikalariga aytiladi.

Ishlab chiqarish muhiti avvalambor mehnatning sanitar-gigiyenik sharoitlari (harorat, shovqin, yoritilganlik, changlanganlik, gazlanganlik, vibratsiya va hokazo), ish faoliyatining xavfsizligi, mehnat va dam olish rejimi, shuningdek korxonada ishlovchilarning o'zaro munosabatlari orqali xarakterlanadi.

Shunday qilib mehnat sharoiti texnik, tashkiliy, psixofiziologik, ijtimoiy, xuquqiy va boshqa jabxalar nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi.

Mehnat sharoitlarini loyixalash korxonada ishlovchilarning jinsi, yoshi, salomatligi, malakasi, psixologik va ijtimoiy xarakteristikalari hisobga olingan holda amalga oshiriladi. Umumiylik va majburiylik darajasi turlicha bo'lgan tavsiyalar va normativ materiallar tizimi (Xalqaro mehnat tashkiloti tavsiyalari, tarmoq, hududiy,

zavod, korxona, firma normalari) ishlab chiqilgan bo'lib, ular mehnat sharoitlari loyihalashtirilayotganda hisobga olinishi shart.

Xususan, ayollar mehnatidan bir qator mehnat sharoiti zararli bo'lgan ishlab chiqarish tarmoqlarida (metallurgiya, kimyo, tog'-kon sanoati korxonalarida) foydalanish cheklanishi, ko'tariladigan yuk vaznining maksimal miqdorini cheklanishi (erkaklar va ayollar uchun), radioaktivlik, changlanganlik, gazlanganlik, shovqin, vibratsiya va hokazolarning ruxsat etiladigan miqdori cheklab qoyilganligi hisobga olinishi lozim.

Mehnat sharoitini reglamentlovchi asosiy direktiv hujjatlarga korxonalarni loyihalash boyicha sanitar normalar, qurilish normalari va qoidalari, Davlat standartlari, texnika xavfsizligi va mehnat muhofazasi talablari kiradi.

Sanoat korxonalarini loyixalashda sanitar normalarda ish joyidagi zararli moddalarning yo'l qoyilgan konsentratsiyasi belgilab qoyiladi. Normal mehnat sharoitini ta'minlash uchun texnologiyalarni takomillashtirish, qurilmalarni avtomatlashtirish va germetik berketish, ishlab chiqarish binolarini shamollatish ishlarini olib borish zarur.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash va oqilona ergonomika yuritish mehnat unumdorligiga sezilarli darajada ijobiy ta'sir o'tkazadi. Buni quyidagi keltirilgan faktlar asosida isbotlash mumkin:

- Ergonomik talablarni samarali qondirish va oqilona tashkil qilingan ergonomika mehnat unumdorligini 100% ga oshiradi;
- Yaxshi yoritilgan ish joyi mehnat unumdorligini 20% ga oshiradi;
- Shovqinni gigiyenik normalar darajasiga tushurish mehnat unumdorligini 40-50% ga oshiradi;
- Binoni va buyumlarni oqilona ranglash mehnat unumdorligini 25% ga oshiradi va ish vaqti isrofini 32% ga kamaytiradi.

Yuqoridagi faktlar mehnat sharoitlari inson omilidan samarali foydalanishda qanchalar muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatib turibdi. Xulosa sifatida quyidagi iborani keltirish mumkin: "Yaxshi ergonomika – bu yaxshi ekonomika"

3.2. Korxonada boshqaruv madaniyatini turlari va ularni tashkil qilish

Boshqaruv tizimida hozirgi vaqtda ko'pchilik mamlakatlarda, shu jumladan MDH mamlakatlarida, boshqaruv madaniyatining 3 ko'rinishi mavjuddir:

1. Mamuriy.
2. Axborotli-tahliliy.
3. Ijtimoiy yo'naltirilgan.

Mamuriy boshqaruv madaniyati asosan sho'rolar davridan qolgan buyruqbozlik usuliga tayanadi va majburiylik tamoyillari tufayli faoliyatni boshqaradi. Bunday boshqaruv madaniyati sobiq SSSR tizimini inqirozga olib keldi.

Boshqaruv madaniyatining 2-ko'rinishi axborotli texnologiyalar, kompyuterlar tizimi asosida boshqaruv sohasida qarorlar qabul qiladi. Bu usulda texnokratiya gumanistik, insonparvarlik tamoyillaridan ustunlik qilishga harakat qiladi.

Uchinchi boshqaruv madaniyati bozoriy iqtisodiyot mexanizmlari tizimiga «inson omili»ni ham kiritadi. Ya'ni, bozoriy iqtisodiyot ijtimoiy yo'naltirilgan tusga

ega bo'ladi. Davlat, bosh islohotchi sifatida mamlakat miqyosida boshqaruv madaniyati tamoyillariga asoslanib, aholi manfaatlarini birinchi o'ringa ko'taradi. Davlat sotsial siyosatda ma'muriy boshqaruv madaniyatini barcha ijobiy tomonlarini qabul qiladi. Axborotli texnologiyalarga asoslangan boshqaruv madaniyatidan ham keng foydalanib ijtimoiy yo'naltirilgan bozoriy munosabatlarni shakllantiradi.

Jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida yuqori darajali boshqaruv madaniyatiga ega bo'lish uchun nimalar kerak va bunga qanday erishish mumkin, degan savol tug'iladi.

Rivojlangan (AQSH, Yaponiya va boshqalar) tajribasi shuni ko'rsatdiki, zamonaviy menejerlarni tayyorlash uchun mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasi emas, huquq, ilg'or texnologiyalar ham emas, balki korxonada, jamiyatda insoniy munosabatlar zarur, odamda mujassamlashgan bunyodkorlik imkoniyatlarini royobga chiqarish uchun keng yo'l ochish, davlat qonunchiligini shunga moslashtirish zarurdir. Xullas, inson imkoniyatlarini chuqur o'rganish, jamiyatda uni yashash va faoliyat ko'rsatish tartibini va shakllarini bilish hozirgi davr menejerlik madaniyati va menejerlik inqilobining asosiy mazmunini tashkil etadi. XXI asrning talabi va mazmuni ham shundan iboratdir.

Hozirgi zamon talablariga to'liq javob beradigan madaniyatli ijtimoiy soha menejerlarini kim va qanday tayyorlaydi?

Yaponiya firmalari bilan tanishgan xorijiy mutaxassislar taajjub bilan savol qoyadilarki, qanday qilib Yaponiyaliklar Yevropa va AQShga o'xshash texnologiyalar va xom-ashyolar bilan ishlab, yuqoriroq sifatga ega bo'lgan mahsulotlar ishlab chiqishga erishadilar? Bunga javoban Yaponiyaliklar: «mahsulot sifatini mashina, stanok, xom-ashyo ko'tarmaydi, balki bu odamlarning ish natijalariga bo'lgan munosabatlaridir», deb javob beradilar.

Haqiqatdan ham, Yaponiyadagi firmalar odamlarda mujassamlangan kuch, g'ayrat, ijodkorlik va boshqa bunyodkorlik sirlarini topganlar. Inson imkoniyatlarini yaxshi bilimga va tashkilotchilik mahoratiga ega bo'lgan menejerlar royobga chiqardilar. Bunday menejerlarni rivojlangan mamlakatlarda (Yaponiya, AQSH, Yevropa mamlakatlari, oxirgi yillarda Janubiy Koreya, Malayziya va boshqalar) muxsus o'rta va oliy o'quv yurtlarida, davlat va nodavlat litsey va kollejlarda tayyorlash yo'lga qoyilgan. Xorijiy tajribalar sohasida ko'p kitoblar va risolalar chop etilgan. Ularni kutubxonalarimizda va savdo peshtaxtalarida topish mumkin. Internet tarmog'i orqali ham bunday adabiyotlar haqida axborotlarni olish mumkin. Afsuski, bu sohada O'zbekistonda yetarli ish olib borilmayapti. Mavjud oliy o'quv yurtlarida menejment boyicha kadrlar tayyorlash talabga javob bermaydi. Ijtimoiy menejment sohasida nafaqat kadrlar tayyorlash, hattoki ilmiy tadqiqotlar olib borilishi ham sezilmaydi. Bu sohada respublikamizda qilinadigan ishlarimizni chegarasi yo'q.

XULOSA VA TAKLIFLAR

O'zbekiston bugun xalqaro hamjimiyaatning tarkibiy qismi hisoblanayotgan bir davrda xalq xujaliginig barcha soxalarida bulgani kabi neftg va gaz sanoati korxonalarida boshqaruv tizimini takomillashtiri unda personal boshruvini yangi boskichlarini utish, inson reurslaridan okilona foydalanishni yukori darajada kutarishni takazo etadi. Xozirgi bozor munosabatlari davrida mamlakat iqtisodiyotini, shu jumladan uning tarkibiy kismlari bulgan korxonalar, tashkilotlar iqtisodiyotni rivojlantirish va mustaxkamlash uchun inson resurslaridan unumli foydalanishni tashkil etish muxim muammolardan biridir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xar kanday xujalik yurituvchi subyektda personalni boshqarish samardorligi va uni imkoniyatlarini oshirish bu avvalambor raxbariyatning doimiy vazifasi xisoblanadi. Bular katoriga maxsulot ishlab chikarishni kam xarajat bilan maksimal xajmini ta'minsh, tashqi iqtisodiy faoliyatni yukori saviyaga olib chikish yullarini ishlab chikish, Bu tamoyilning moxiyati moddiy va mexnat resrslaridan okilona foydalanishda kurinadi. Texnologiyalar va kapital tezkorligining oshishi bilan rakobatbardoshlik fakatgina inson resurslarining sifati, ularning ishlab chikarish kobiliyati va egiluvchanligiga boglik bulib kolmokda. Bu bevosita boshqaruvning inson omilini faollashtirishga, ishchilardan nafakat moddiy, balki ruxiy jixatdan xam foydalanishga, ya'ni fakatgina uning ishini bajarish kobiliyatidan emas, balki ijodiy, tashkilotchilik kobiliyatlaridan xam foydalanishga e'tiborini oshishirishi zarur bulib borayotganidan dalolat beradi.

Jumladan, «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasining faoliyatidan turidan kelib chikib kuyidagi xulosa takliflarni tavsiya etamiz:

- korxonada personalni boshqarish strategiyasini optimallashtirish;
- kadrlar tizimidagi yangiliklarni boshqarish;
- personal boshqaruvida mexnat munosabatlari etikasi;
- korxonada personal xavfsizligini boshqarish;
- boshqaruv personalni mexnatini tashkil etish.
- Timdagi korxonalarda ishlovchilarni professional tanlash, malakasini oshirish, ukitish va lavozimlarga tayinlash masalalarini urganish;
- Personalni boshqarish buyicha ish yuritish va asoslarini, zaruriy xujjatlarni tugri va tez rasmiylashtirish;
- Personalni boshqarish samaradorligini aniklash va uni oshirish yullarini belgilash;
- Mexnat saloxiyatining shakllanishi va rivojlanishi, kadrlar tarkibi va tuzilishi xamda ulardan samarali foydalanishni ta'minlash;
- Personalni boshqarish soxasidagi xorijiy tajribalarni urganish, taxlil etish va mamlakatimiz xususiyatlarini xisobga olgan xolda ulardan foydalanish.
- Xodimni ma'naviy axvolidan xabardor bulish, moddiy ragbatlantirish;
- Tashkiliy tuzilishni takomillashtirish, boshqarish darajalarini kamaytirish, boshqaruvning urta buginini kiskartirish;
- Karorlar kabul kilish jarayonini kuyi darajagacha ixchamlashtirish;
- Mexnat unumdorligini oshirish maksadida mexnat jarayonlarini avtomatlashtirish; ishlab chikarishda va noishlab chikarish soxasida ish

- kuchini tejash;
- Xodimlarni tayyorlash va kayta tayyorlash, maxoratini oshirish .

Shuni aloxida ta'kidlash kerakki, «Muborakneftgaz» unitar shu'ba korxonasida ishlab chikarish tizimini moderinizatsiya qilish dasturini ishlab chikish va uni amaliyotga joriy etish masalalari xamda yukorida keltirilgan taklif va tavsiyalarni amalga oshirish ma'lum bir vakt va aloxida tayyorgarlikni talab etadi. Bitiruv malakaviy ishimiz nixoyasida shuni yana bir bor ishonch bilan ta'kidlamokchimizki, barcha imkoniyatlardan, insonda mujassamlashgan tuganmas kobiliyatlardan, umuman, inson omilidan samarali foydalanish nafakat firma darajasidagi muvaffakiyatni, balki butun jamiyatning rivojini ta'minlab beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

O'zbekiston Respublikasi Qonunlari

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – T.: IPTD O'zbekiston, 2009.
2. "Korxonalar to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni. – T.: Adolat, 2000.
3. O'zbekiston Respublikasining "Xususiy korxonalar" to'g'risidagi qonuni. T.: "Adolat". 2005
4. O'zbekiston iqtisodiy islohotlar, bozor munosabatlari va mexanizmini rivojlantirish borasida qabul qilingan qonunlar to'plami. T.: Adolat. 1991-2006.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari va qarorlari

5. "Ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, texnik va texnologik qayta jihozlashni rag'batlantirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 14 martdagi Farmoni. /Halq so'zi-2007№52.15-16mart/
6. "Tadbirkorlik subyektlarining xo'jalik sohasidagi huquqbo'zarliklari uchun moliyaviy javobgarligini erkinlashtirish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 2005 yil 24 iyun. PF-3622-son.
7. "Mikro-firmalar va kichik korxonalarni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 2005 yil 20 iyun, PF-3620-son.
8. «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish sohasidagi ustuvor yunalishlar amalga oshirilishini jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. g'g' "Xalq so'zi" gazetasi, 2005 yil 15 iyun.
9. "Tadbirkorlik subyektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 2005 yil 14 iyun, PF-3619-son.
10. "Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish sohasidagi ustuvor yo'nalishlar amalga oshirilishini jadallashtirish choratadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 2005 yil 4 iyun.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari

11. "Xo'jalik jamiyatlari ustav jamg'armasidagi davlat aksiyalari paketlari (ulushlari)ni boshqarish bo'yicha faoliyatni amalga oshirish tartibi to'g'risidagi Nizomni tasdiqlash haqida "gi O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining 2005 yil 14 martdagi 33-sonli va Davlat mulkini boshqarish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash davlat qo'mitasining 2005 yil 14 martdagi 0106-1802-sonli qarori

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari

12. Karimov I.A. Biz uchun xalqimiz vatanimiz manfaatidan ulug' maqsad yo'q. – T.: O'zbekiston, 2001. – 240 b.
13. Karimov I.A. Erishgan marralarimizni mustahkamlab islohotlar yo'lidan izchil borish – asosiy vazifamiz. "Toshkent oqshomi" gazetasi, 2004 yil, 10 fevral
12. Karimov I.A. Mamlakatimiz taraqqiyotining qonuniy asoslarini mustahkamlash

- faoliyatimiz mezonini bo'lishi darkor. "Xalq so'zi" gazetasi, 2005 yil 25 fevral.
13. Karimov I.A. "Bizning bosh maqsadimiz – jamiyatni demokratiyalashtirish va yangilash, mamlakatni modernizatsiya va isloh etishdir". T.: "O'zbekiston" 2005.
 14. Karimov I.A. "Erishilgan yutuqlarni mustahkamlab, yangi marralar sari izchil harakat qilishimiz lozim". "Xalq so'zi" gazetasi, 2006 yil 11 fevral, № 29 son.
 15. Karimov I.A. "Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish" – T.: 2010y.
 16. Karimov I.A. "O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida" Toshkent, 2011.
 17. Karimov I.A. 2011 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2012 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasidagi "2012 yil Vatanimizni Taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi" mavzusidagi ma'ruzasi. Xalq so'zi, 2012 yil 19 yanvar.
 18. Karimov I.A. 2012 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2013 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasidagi "Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiyalash yo'lini amalga oshirish" mavzusidagi ma'ruzasi. Xalq so'zi, 2013 yil 19 yanvar.

Ilmiy maqolalar

20. Turdiyev A. "Kvalifikatsiya personala asosiy faktor povisheniya kachestva auditoriskix uslug". Bozor, pul va kredit. 05.168 2011
21. Suyunov D. "Aksiyadorlik kompaniyalarida korporativ menejmentning sifatini oshirish yo'llari" "Bozor, pul va kredit" 12-175 2011yil
22. Davlatov A., Umarova F. "Korxonani oqilona boshqarishning muhim asosi". Bozor, pul va kredit. 01.176 2012
23. Suyunov D. "Korporativ boshqaruv va menejmentning nazariy asoslari" Bozor, pul va kredit. 09.184 2012
24. Fozilov R., Bobaqulov G'. "Investitsion loyihalarga konsalting xizmati ko'rsatish tartibi". Bozor, pul va kredit 12.187 2012
25. Abduvaliyev A. "Integratsiyalashgan korporativ tuzilmalarning iqtisodiyotni rivojlantirishdagi ahamiyati" Bozor, pul va kredit 02.189 2013
26. Dosmuxamedova R.A. "Formirovaniye investitsionnoy strategii promishlennix predpriyatiy v usloviyax modernizatsii ekonomiki." Iqtisod va moliya №3, 2013
27. Suyunov D. "Korporativ korxonalarda strategik boshqaruvning kompleks mexanizmini shakllantirish masalalari". Bozor, pul va kredit 08/ 2013.
28. Xalmurodov E. "Korporativ korxonalarda innovatsion jarayonlarni tashkil etish va boshqarish". Bozor, pul va kredit 11/ 2013.

Darsliklar va o'quv qo'llanmalar

29. Abdurahmonov Q.H. "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" Darslik. – T.: O'qituvchi, 2001.
30. Abdurahmonov Q.H. "Mehnat iqtisodiyoti" Darslik. – T.: O'qituvchi, 2004.
31. Abdurahmonov Q.H., Xolmo'minov SH.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: O'qituvchi, 2008.

32. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. – T.: O‘zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi nashriyoti, 2005 – 240 b.
33. Bovukov V. Noviy menedjment. Uchebnoye posobiye. – M., 2004.
34. Vesnin V.R. Menedjment v sxemax i opredeleniyax: Uchebnoye posobiye. – M.: Prospekt, 2009. – 120 str.
34. Vesnin V.R. Upravleniye personalom. Teoriya i praktika. Uchebnik. – M.: «Prospekt», 2010. – 688 str.
35. Golenishev E. P., Klimenko I. V. Informatsionnoye obespecheniye sistem upravleniY. Uchebnoye posobiye. Rostov-na-Donu.: Feniks, 2007-300 str.
36. Gerchikova I.V. Upravleniye personalom (rabotnik – samiy effektivniy resurs kompanii). Uchebnik. – M.: YUNITI, 2008. – 568 str.
37. Zaynutdinov SH.N., Nurimbetov R.I. Personalni boshqarish. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent. Yangiylul poligraf service, 2007. – 320 b.
38. Kartashova L.V. Upravleniye chelovecheskimi resursami: - Uchebnik. - M.: INFRA-M, 2009. – 236 str.
39. Kibanov A.Y. i dr. Upravleniye personalom. Uchebnik. – M.: RIOR, 2010. – 288 str.
40. Kostrov A. V. Osnovi informatsionnogo menedjmenta. Uchebnoye posobiye. M.: FiS, 2007-350 str.
41. Lapigin Y.N. Strategicheskiy menedjment. Uchebnoye posobiye. – M.: Eksmo, 2010. – 432 str.
42. Marakova I.K. Upravleniye chelovecheskimi resursami: pyat urokov effektivnogo HR-menedjmenta. – M.: «Delo» ANX, 2008. – 232 str.
43. Muminova R. Planirovaniye karyeri personala. //Spravochnik po kadrovim voprosami. - T., 2007. - № 11.
44. Menedjment XXI veka. Uchebnik. / Pod red. S. Choudxari: Per. s angl. – M.: INFRA-M, 2009. – 448 str.
45. Nazarova G.G., Salixova N.M., Muxamedjanova G.A., Ismailova N.S., Rozmetova N.B. Inson resurslari menejmenti. T.: MCHJ “RAM-S”, 2007. -236 bet.
46. Potemkin V.K. Upravleniye personalom. Uchebnik. – SPb.: Piter, 2010. – 432 str.
47. Semenov A.K. Osnovi menedjmenta: Uchebnik. «Dashkov i K» 2010-576 str.
48. Bazarov T.Y. Upravleniye personalom. Praktikum. Uchebnoye posobiye. – M.: YUNITI-DANA, 2010. – 239 str.

Internet saytlari

49. www.gov.uz. – O‘zbekiston Respublikasi Davlat hokimiyati portali.
50. www.press-service.uz - O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Matbuot xizmati rasmiy sayti.
51. www.mfer.uz - O‘zbekiston Respublikasi Tashqi iqtisodiy aloqalar, investitsiya va savdo Vazirligining rasmiy sayti.
52. www.UzA.UZ – O‘zbekiston milliy axborot agentligi rasmiy sayti.
53. www.review.uz – “Ekonomicheskoye obozreniye” jurnalining rasmiy sayti.
54. www.cer.uz. – Iqtisodiy tadqiqotlar Markazining rasmiy sayti.
55. www.uz.report.ru – biznes axborotlari portali.

