

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI**

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI SAMARQAND
DAVLAT UNIVERSITETI**

"IJTIMOIY IQTISODIYOT" fakulteti

"IQTISODIYOT VA MEHNAT SOSIOLOGIYASI" kafedrası

**Korxonalarda personal mehnatini tashkil etish va uni takomillashtirish
yo'llari (Samarqand shahar korxonalari misolida)**

Xoliqov Zafar Qodirovich

Magistrlik darajasini olish uchun yozilgan
dissertasiyasi

**Ilmiy rahbar: iqtisod fanlari nomzodi,
dosent Bozorov B.U.**

SAMARQAND - 2012

MUNDARIJA

Kirish.....	3-6
I – bob. Korxona personalni mohiyatini tashkil etish nazariy asoslari...	7-16
1.1. Mehnatni tashkil etishning mohiyati va nazariy asoslari.....	
1.2. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish.....	17-26
1.3. Korxonalarda personal mehnatni tashkil qilishining holati tavsiflovchi ko'rsatkichlar.....	27-33
II - BOB. Personal mehnatni samaradorligini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlar va mezonlar.....	34-48
2.1. Korxona personallari mehnati samaradorligi va unga ta'sir etuvchi omillar.....	
2.2. Korxona personalni mehnat samaradorligini oshishi omillari.....	49-54
2.3. Korxona personalni mehnati samaradorligiga fondlarning unumdorlik ko'rsatkichlari taxlili.....	55-63
III – Bob. Personal mehnatini unumdorligini oshirishni aniqlash usullari va omillarini taqsimlash.....	64-73
3.1. Ishlab chiqarish korxonalarida xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish.....	
3.2. Personal mehnati unumdorligini oshirishning aniqlash usullari va ahamiyati.....	74-82
3.3. Korxonalarda mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar va zahiralarini foydalanishni takomillashtirish yo'llari.....	83-91
Xulosa.....	92-95
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.....	96-102

Kirish

O'zbekiston Respublikasi bozor munosabatlariga o'tgan davrdan to hozirga qadar xalq xo'jaligining barcha tarmoqlarida muhim o'zgarishlar sodir bo'lmoqda. Korxonalarda mehnatni tashkil etish va uning samaradorligini oshirish yo'llari muhim muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Xalq turmush farovonligini oshirish Respublikamiz Prezidenti tomonidan belgilab berilgan iqtisodiy islohotlarning bosh maqsadidir. Bu vazifani muvaffaqiyatli hal etish juda keng ko'lamli ijtimoiy-iqtisodiy muammolar echimini topishni taqazo qiladi. Ma'lumki, xalq xo'jaligi ishlab chiqarishida, turli sohalar va jamiyat qatlamlarida, ish joylarida korxonalar ishini to'g'ri yo'lga qo'yish, tashkil etish, moddiy texnika bazasini mustahkamlash taraqqiyotni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.

Korxonalar tizimida aholi holatini to'la qondirish uchun mahsulot sifatini oshirish turlarini ko'paytirish bo'yicha yuqori darajaga erishilgani yo'q. Buning uchun tizimda ish o'rinlarini ko'paytirish, mehnat unumdorligini oshirish, yangi texnologiyalarni amalda qo'llash, tartib-intizomni mustahkamlash, eng muhimi, personallar mehnatini tashkil etishning yangicha usullarini tezkor tizimga tadbqiq etish zarur.

Korxonalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'sishini jadallashtirish muammolarini hal qilish iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida iqtisodiy boshqaruvni tubdan qayta ko'rish asosida amalga oshiriladi. SHunga muvofiq ravishda xoja'lik faoliyati jarayonida yuzaga keladigan muammolarni bartaraf etish bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalarning ahamiyati ortadi.

Iqtisodiyotdagi tarkibiy islohotlar natijasida mehnat unumdorligining o'sishi, mehnat mazmunidagi chuqur o'zgarishlar, qo'l mehnati tarqalgan sohalarning sezilarli kamayishi va inson omiliga yangicha yondashuv masalalari bilan bog'liq bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimini tadqiq etish, ayniqsa, muhimdir.

Fan-texnika yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy qilish natijasida ishchi xodimlarning ilmiy va kasbiy tayyorgarligi, ularning mehnat va ijtimoiy faolligiga bo'lgan talablar keskin ortadi.

YAngi iqtisodiy sharoitda turli ukladligi korxonalarning raqobatga dosh berishi, korxonalarda mehnatni tashkil etish va haq to'lash tizimini takomillashtirish, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning muhim yo'nalishi sifatida mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

YUqorida aytilgan fikrlarning barchasi korxonalarda personallar mehnatini tashkil etish, uning samaradorligini oshirish kompleks tadqiq qilishning alohida dolzarbligini ifodalaydi. Mazkur tadqiqot ishi mavzusini tanlashga turtki bo'ldi.

Mavzuning o'rganish darajasi. Korxonalarda personalar mehnatini tashkil etish va mehnat samaradorligi, mehnat resurslaridan foydalanish mehnatni normallashtirish, mehnatga haq to'lash tizimlari muammolarini o'rganishga: J.M.Kens, R..Lukas, A.Osvoid, X.Rozan, J.Rudebsh, F.Xayek kabi xorijiy yetakchi iqtisodchi olimlarning qator ilmiy ishlari bag'ishlangan. Ushbu masalalarni o'rganishga MDH davlatlari olimlaridan Kostikov. G', Sergiyeva T.R, Shuxmen A.G, Vladimirova L.P, Volgin N.A, Kostin L.A, Ulinsev I.I, Maslova L.S lar munosib hissa qo'shganlar. Bu yo'nalishdagi muammolarni o'rganishga O'zbekistonlik olimlardan Abdurahmonov Q.X, Shodiyeva R.X, Ubaydillayeva R.A, Xolmo'minov Sh.R, Bozorov N.B, Xudoyberdiyev Z, Saidov K.S va boshqa olimlarning ilmiy ishlari bag'ishlangan. Bu ilmiy izlanishlar ishlab chiqish korxonalarida mehnatga haq to'lash tizimining yetarlicha yoritib berilgan. Bu muammolarning iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida ahamiyatliligi tadqiqot mavzusining dolzarbligi uning maqsadi asosiy vazifalari to'g'ri aniqlashga imkon yaratadi.

Tadqiqotning ilmiy maqsadi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik korxonalarida personalar mehnatini tashkil etish va xo'jalik yuritishning yangicha sharoitida mehnatga haq to'lash tizimlarining iqtisodiy mazmunini ochib berish va ulardan foydalanishni takomillashtirish yuzasidan ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqarishdan iborat. Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda tadqiqot ishining asosiy vazifalari etib quyidagilar belgilab olindi:

- Korxonalarda personal mehnatni tashkil etishning maqsadi vazifalari va tamoillarni aniqlash;
- Personal mehnatni tashkil etishda ish joylarni turkumlanishni aniqlash;
- Xususiy tadbirkorlik sohasida personallar mehnatini tashkil etish o'ziga xos xususiyatlarni belgilab berish;

Tadqiqotning maqsadi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modrenizasiyalash sharoitida korxona personal mehnatini tashkil etish va uni takomillashtirish yuzasidan ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsaddang kelib chiqqan holda tadqiqot ishining asosiy vazifalari etib quyidagilar belgilab olindi:

- mehnatni tashkil etishning mohiyati, mazmunini yoritib berish hamda asosiy vazifalarni aniqlash;
- korxonalarda personal mehnatni tashkil etishning tavsiflovchi ko'rsatkichlarini yoritib berish;
- korxona personalli mehnatining samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni tasniflash;
- mehnat samaradorligini oshirish manbalari aniqlash;
- korxonalarning mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sirini aniqlash;
- korxona personal mehnatiga haq to'lashni isloh qilishni asosiy ko'rsatkichlarini ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti. Samarqand shahridagi korxonalar personal mehnatini tashkil etish yo'llari.

Tadqiqot predmeti. Korxonalarda personal mehnatni tashkil etishda yuzaga keladigan ijtimoiy – iqtisodiy muammolar.

Tadqiqot metodlari. Tadqiqot jarayonida ko'zatish, umumlashtirish, guruhlash, taqqoslash va ijtimoiy – statistik usullardan foydalanildi.

Himoyaga olib chiqilayotgan asosiy holatlar.

- korxona personalli mehnatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari aniqlangan;

- Samarqand shahar korxonalarida mehnatni tashkil etish holati taxlil qilingan va mavjud muammolar aniqlanib, ularni hal etishga qaratilgan ilmiy takliflar ishlab chiqilgan;

- Personallar mehnatiga haq to'lashni samarali tashkil etish va uni takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari aniqlangan.

Tadqiqotning ilmiy yangiliklari va ko'tilayotgan natijalar. Tadqiqot ishining ilmiy yangiliklari quyidagilardan iborat:

- korxonalarda personal mehnatni tashkil etishni mohiyatini ochib berish;

- yangi tashkil etilgan korxonalarda personal mehnatni holatini baholash, muammolari va ularning vujudga kelish sabablarini aniqlash;

- korxonada personal mehnatga ta'sir etuvchi omillar tahlil etish;

- personal mehnatni tashkil etish holatlarini takomillashtirish mexanizmlari taklif etilgan;

- korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkillashtirish mexanizmlari taklif etish.

Tadqiqot ishining tuzilishi va holati, ishning kirish, uchta bob va xulosa tavsiya etilgan adabiyotlardan iborat.

I – bob. Korxona personalni mehnatni tashkil etishning mohiyatin nazariy asoslari.

1.1. Mehnatni tashkil etishning mohiyati va nazariy asoslari.

Bizga ma'lumki «Tashkil etish» tushunchasi fransuzcha **organization**, lotincha **organizo** – «**tartibga keltiraman**» so'zidan kelib chiqqan. Uning mazmuni yaxlit butunlik ichida o'zaro aloqalarning yuzaga kelishi hamda takomillashishiga olib keladigan jarayon yoki xarakterlar jamlamasini anglatadi. Tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiriladigan muayan qoida va takomillar asosida, biron aniq maqsad sari xarakter qiluvchi odamlarning birlashishgan faoliyati tushuniladi. Shunga ko'ra funksional nuqtai nazardan, tashkil etish ichki tartiblarni o'rganish va takomillashtirish jarayonini bildiradi. Binobarin, mehnatni tashkil etish atamasi odamlar faoliyatini tartiblashtirish, muayan tizimga keltirishdemakdir. Biroq, bunday ta'rif haddan tashqari umumiy bo'lganligi uchun uni mukammal deb bo'lmaydi.

Mehnatni tashkil qilish haqidagi munozara XIX asrning oxiridan beri davom etib kelmoqda. Mehnatni tashkil qilish tushunchasi tariflash to'g'risidagi masala, hatto xalqaro tashkilotlar tomonidan ham ko'rib chiqilgan, lekin afsuski, mazkur tushunchani ta'riflash bo'yicha yagona yondashuv hanuzgacha ishlab chiqilmagan.

«Mehnatni tashkil qilish» tushunchasining paydo bo'lish tarixiga to'xtar ekanmiz, bu yerda, albatta, ushbu masalaning asoschisi sifatida F.Teylorning (1871-1915) nomini tilga olamiz. Shunday qilib, F.Teylor mehnatni «Ilmiy boshqarish» muammosini amaliy jihatdan asoslab bergan bo'lib, u iqtisodiyotda muhim o'rin tutadi. Ammo F.Teylor ko'zda tutgan fan sohasini iqtisodiyotda haddan tashqari toraytirib qo'ygan. «**Oqilonlashtirish**» atamasi mazkur fanni to'g'ri nomlash muammosini murakkablashtiradi, bu atama dastlab Germaniyada qo'llangan bo'lib, keyinchalik u muayan darajada boshqa mamlakatlarda ham sinaldi. Mazkur atama shu qadar noaniq va umumiy tusdagi mazmunga egaki, uni har qanday yashilanishga nisbatdan qo'llash mumkin. Shuni ham aytish kerakki,

rivojlangan xorijiy mamlakatlarda hozirgi vaqtda **«Mehnatni ilmiy tashkil qilish»** yoki **«Mehnatni tashkil qilish»** atamaları deyarli keng ko'lamda qo'llanilmayapti.

Bu muammo juda ko'p MDH mamlakatlarida, jumladan, O'zbekistonda ham mavjuddir. Undan turli darajalarda o'rin tutadigan xilma -xil xodisalarni nomlash uchun foydalaniladi. «Tashkil etish» atamasi ayrim korxona, muassasa, firma va umuman jamiyatga nisbatdan qo'llaniladi. Shu bilan birga, gap turli obyektlar: mehnat, ishlab chiqarish, boshqarish to'g'risida borishi mumkin.

Jamiyatning ijtimoiy iqtisodiy tuzilishi, ayni odamlarni mehnatga jalb etish, mehnatning ijtimoiy taqsimoti, ijtimoiy mahsulotni taqsimlash usuli va ishchi kuchini tiklash xususiyatlarini ko'rib chiqilganda «mehnatni ijtimoiy tashkil qilish» tushunchasidan foydalaniladi. Sanab o'tilgan elementlar har qanday formasiya doirasidagi mehnatni ijtimoiy tashkil qilishga xosdir. Mehnatni ijtimoiy tashkil qilinishining bugungi ahvoli avvalgisidan yangi elementlari mavjudligi bilan emas, balki bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq jamiyat ijtimoiy – iqtisodiy tuzulmasi, aholining ishlab chiqarish va ijtimoiy faolligi bilan belgilanadigan yangi elementlarning namoyon bo'lish shakllari bilan farq qiladi.

Mehnatni tashkil qilinishi (mehnatning shaxsga oid elementlarini tashkil qilishni), ishlab chiqarishni tashkil qilishni (mehnatning buyumlarga va shaxsga oid elementlarini birlashtirishni tashkil qilish) va boshqarishni tashkil qilishni (boshqarishning ayrim funksiyalarini ajratish va tashkiliy tuzilmalarni shakllantirish yo'li bilan boshqarish faoliyatini tashkil qilish) aniq obyektga qarab farqlash qabul qilingan. Bunda mehnatni tashkil qilish ishlab chiqarishni tashkil qilishning bir qismi, ishlab chiqarishni tashkil qilish esa boshqarish funksiyasi sifatida qaraladi.

«Mehnatni tashkil qilish» atamasidan ayrim korona yoki firmaga tatbiqan foydalanilganda uni keng va tor ma'noda talqin etish mumkin. Keng ma'noda mehnatni, ishlab chiqarishni va boshqarishni tashkil etish bilan bog'liq masalalarning barchasini anglatadi. Mazkur tushunchani ana shunday talqin qilish tarafdorlari korxona mehnat faoliyatini tashkil qilishga uni yaxlit bir butun deb yondashadilar. Boshqa mualliflarning fikricha, «mehnatni tashkil qilish»

tushunchasining mazmunini bunday anglash tegishli hodisaning ijtimoiy ahamiyati nuqtai nazardan to'g'ri bo'lsada, korxonalarda ishlab chiqarish jarayonida jonli mehnatning mavjudligi uchun uni to'liq va atroflicha o'ranishni qiyinlashtiradi. Ularning takidlashlaricha, mazkur sohaning o'ziga xos qonuniyatlari bor.

Tor ma'noda mehnatni tashkil qilish deganda jonli mehnatni tashkil qilish, ayni: mehnatni taqsimlash va kooperasiyalash, ish joylarini tashkil etish, mehnat usullarini, mehnat sharoitlarini, mehnat va dam olish tartiblarini oqilonalashtirish, mehnatni me'yorlash, xodimlarni tayyorlash va malakalarini oshirish, moddiy rag'batlantirish, mehnat intizomini mustahkamlash kabi bir qator amaliy tadbirlar majmuasi tushuniladi.

Shuni takidlash kerakki, yalpi yondashuv «mehnatni tashkil qilish» tushunchasini tor ma'noda talqin qilish tarafdorlari tomonidan hyech qachon rad etilmagan. Aksincha, ular mehnatni tashkil qilishni ishlab chiqarishni tashkil qilishdan faqat nazariy yo'sunda ajratish mumkinligini hamisha qayd etganlar. Chunki mehnat jarayoni – ishchi kuchi bilan ishlab chiqarish vositalarining birlashish jarayonidir. Mehnatning buyumlashgan va shaxsga oid elementlarini tashkil qilish o'zaro bir – biri bilan bog'liq bo'ladi. Texnika va texnologiyalarni doimo o'zgarib, takomillashibborishi munosabati bilan mehnatni tashkil qilish jarayoni ham unga mos holda uzluksiz takomillashib borishi kerak. Mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish ko'pincha mehnatning buyumlashgan elementlariga konstruktiv va texnologik o'zgarishlar kiritigi bilan bog'liq (u yoki bu operasiyalarni bartaraf etish, mashinalarning ish tartibini o'zgartirish, asbobning shaklini o'zgartirish yoki xossalarni yaxshilash va hakovolarning) zarurligi bilan bog'liq bo'ladi.

«Mehnatni tashkil qilish» tushunchasi bilan bir qator «mehnatni ilmiy tashkil qilish» tushunchasi ham qo'llaniladi. Mazkur tushunchalar tuzulmaviy jihatdan bir – biridan qat'iy farq qilmaydi. «Mehnatni ilmiy tashkil qilish» atamasidan foydalanish tarafdorlarining fikricha, ushbu atama yuqorida aytib o'tilgan elementlarga alohida yondashishni aks ettiradi, ya'ni fan va texnikaning barcha yutuqlarini qo'llashi, mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil etish masalalarini har

tomonlama hal etishni, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish jarayonining uzluksiz kechishini nazarda tutadi. O'tgan asrning 60 – 70 yillarida mazkur nuqtai nazar g'oyat keng tarqalgan edi. Endilikda «mehnatni ilmiy tashkil qilish» tushunchasidan birmuncha qamroq foydalanilmoqda.

Iqtisodiyotning bozor munosabatlari yo'naltirilishi munosabati bilan inson bilan bog'liq ko'plab sosial muammolarni hal etishga bo'lgan yondashishlar tubdan o'zgartirilmoqda. Ayniqsa, keyingi yillarda hukumatning diqqat markazida inson tutgan boshqarish konsepsiyasiga alohida e'tibor berilmoqda. Korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarish bo'yicha maxsus xizmatlar tashkil qilib, ular mehnatni tashkil qilish bilan bog'liq bo'lgan barcha xizmatlarni o'z zimmasiga olmoqda.

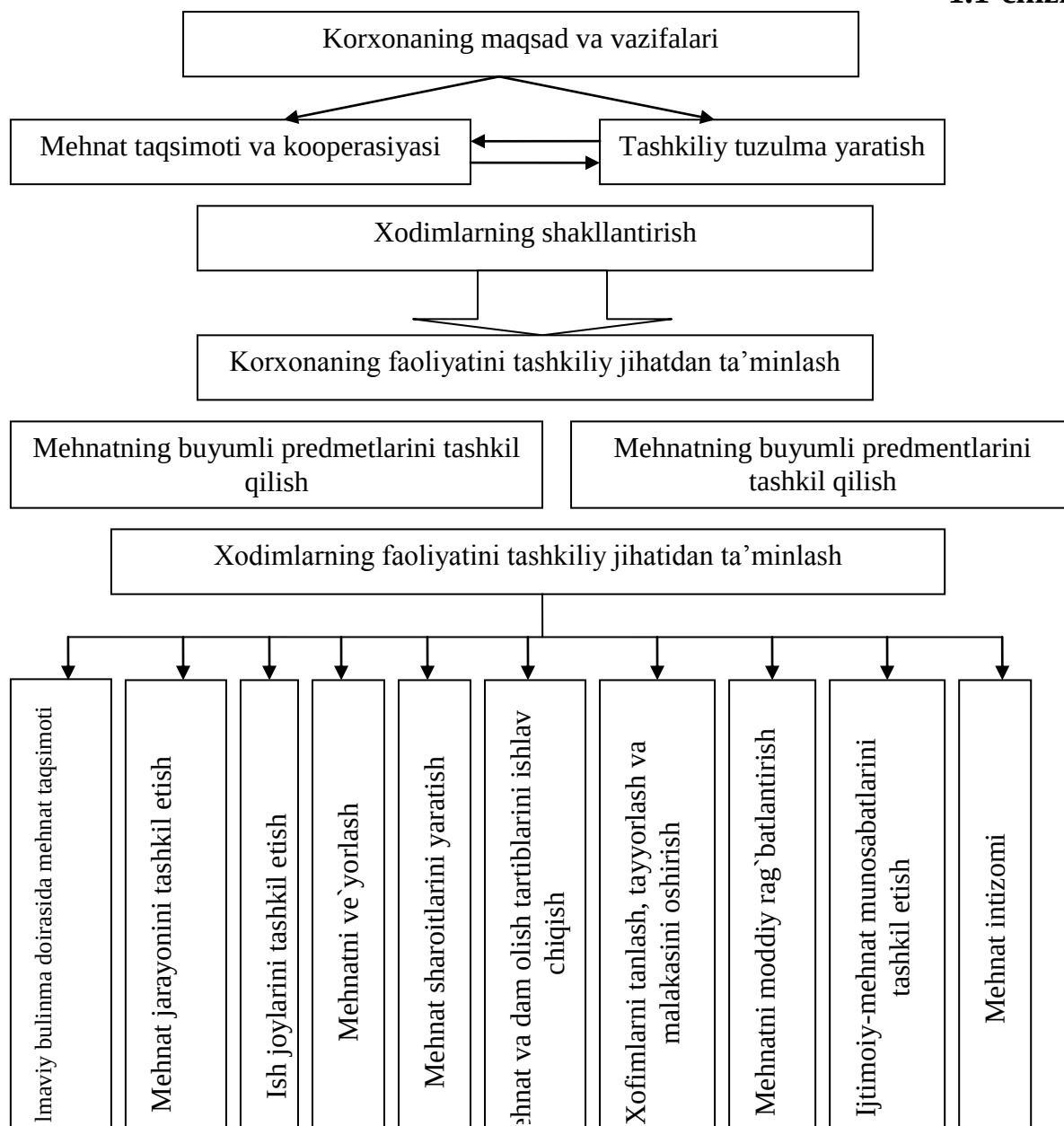
Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning korxona ish faoliyati tizimdagi o'rn va xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlashning elementlari chizmada ko'rsatilib berilgan. Ushbu chizmagan binoan har qanday korxona faoliyatini tashkil qilishning negzi bo'lgan mehnat taqsimoti korxona va xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashdan oldin amalga oshirilishi lozim.

Hozirgi sharoitda odamlar faoliyatining buyumlashgan elementlar bilan o'zaro aloqasini o'rnatibgina qolmay, o'zaro xmkorlikdagi faoliyatining qatnashchilari bilan «odam-texnika» o'rtasidagi mehngat munosabatlarini shakllantirish, jonli mehnat samaradorligini oshirish kabi muammolarni yechish zarur bo'lmoqda.

Mehnat taqsimoti – mehnat taqsimotining sifat jihatdan har xil turlarini aloqalash va ular o'rtasida miqdori nisbatlar o'rnatishdir. **Mehnat koorperasiyasi** mehnat taqsimotijarayonining ajralmas jihati bo'lib, u mehnat faoliyatining ayrim turlari o'rtasidagi ishlab chiqarish jarayonining o'zaro aloqalari sifatida namoyon bo'ladi. Korxona miqiyosida mehnat taqsimoti va kooperasiyasi masalalarini hal etish hamda tashkiliy tuzulmalarini ishlab chiqish xodimlarni shakllantirish, ushbu shakllantirishni tashkiliy jihatdan ta'minlashdan oldin amalga oshirilishi darkor.

Tuzilmaviy bo`linma doirasida mehnat taqsimoti

1.1-chizma



Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning mazmuni uning tarkibiy elementlari va yo'nalishlari bilan belgilanadi. Tarkibiy elementlar deganda, tashkiliy tizimni tashkil etadigan tarkibiy qismlarni tushuntirish kerak. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash elementlari 1.1-chizmada keltirilgan bo'lib, ularning har biri alohida ahamiyatga ega.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi. Korxona miqiyosida mehnat taqsimoti amalga oshirilib uning kooperatsiyasi puxta o'ylab ko'rilgandan keyin korxona ichida mehnatni chuqur taqsimlash va kooperatsiyalashni amalga oshirish – alohida

uchaskalar, xodimlar o'rtasida mehnatni taqsimlash, xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular faoliyatining o'zaro bog'lanishi va sinxronizasiyasini ta'minlash imkonini beradi.

Mehnat jarayonlarini tashkil qilish. Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash mehnat jarayonlarini tashkil etish, ya'ni aniq ish turini bajarishda qo'llaniladigan usullar va metodlarini belgilab olishni nazarda tutadi. Mehnat jarayonlarini o'rganib chiqish va uni amalga oshirishga qancha ish vaqti sarflanishi zarurligini aniqlash eng yaxshi ish usullari hamda metodlarini topi shva loyhalab olish, ish joylarini oqilona tashkil etishimkonini beradi.

Mehnatni me'yorlash. Mehnat me'yorini belgilamasdan turib, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlab bo'lmaydi. Mehnatni me'yorlash uning me'yorini aniqlash vositasi bo'lib xizmat qiladi. Shu bilan birga, me'yorlash xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning turli variantlarini baholash vositasi bo'lib ham xizmat qiladi. Har qanday tashkiliy o'zgarish ish vaqti sarflariga u yoki bu darajada ta'sir etish tufayli mehnatni me'yorlash ushbu o'zgarishlarni miqdoran baholab, eng oqilona variantni tanlash imkonini beradi.

Ish joylarini tashkil qilish. Mehnat jarayoni vaqt ichida va makonda amalga oshiriladi. Ish joyi mehnatni makoniy qo'llanishning obyekti bo'ladi. Ish joyi – ishlab chiqarish jarayonining birlamchi bo'g'ini, uning tashkiliy – texnikaviy negzidir. Ayni shunda ushbu jarayon uch asosiy elementining birlashishi ro'y beradi va uning bosh maqsadiga – mehnat buyuumining siyosiy jihatidan o'zgartirilishiga erilishadi. Shu sababli ishlab chiqarish topshiriqlarini o'z vaqtida va sifatli bajarish uchun har bir ish joyi aniq ishning tabiatiga qarabmuayyan tarzda tashkil qilingan bo'lishi, jumladan, barcha zaruriy jihozlar bilan ta'minlangan, rejalashtirilgan va xizmatdan foydalanilgan bo'lishi kerak.

Mehnat sharoitlari. Mehnat sharoitlarini yaratish xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning ajralmas qismi bo'ladi. Mehnat sharoitlari insonning salomatligi va ish qobiliyatiga, umrining uzunligiga katta ta'sir ko'rsatadigan muhim omildir. Mehnat sharoitlari muhim iqtisodiy ahamiyatga ega, chunki mehnat jarayolarini amalga oshirishning samaradorligi ularga bog'liq

bo'ladi. Mehnat sharoitini yaxshilash, shuningdek, ishning qiziqarliligini oshirib, mehnatga ijobiy munosabatda bo'lishiga ko'maklashib, katta ijtimoiy vazifani ham bajaradi.

Mehnat va dam olish tartibi. Bir qator mualliflar mehnat va dam olish tartibini takomillashtirish masalalarini mehnat sharoitlarini oqilaonalashtirishning yagona muammosi doirasida ko'rib chiqdilar. Biz bunday yondashuvga e'tiroz qilmaymiz, lekin ushbu masalalar ma'lum xususiyatlarga ega ekanligini va nisbatdan mustaqil tabiatdagi tufayli ularni xodimlarning faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning alohida elementi deb qarash maqsadga muvofiqroq ko'rinadi.

Personallarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish. Tashkiliy vazifalarni hal qilishda ishchilarni tayyorlash va ularning kasbiy jihatdan faolligi darajasini oshirish katta ahamiyatga ega. Bozor munosabatlarini rivojlantirish ishchilarni tayyorlash va malakasini oshirishga yondashishni tubdan o'zgartiradi.

Uy sharoitida ishchilar bilan ishlash sohasida vaziyatga moslashuvchanlik zarur, ya'ni kasbiy tuzilma ishlab chiqarishning texnikaviy negzi o'zgarib borishga muvofiq ravishda o'zgaruvcha bo'lishi lozim.

Mehnatni rag'barlantirish. Mehnatni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini yaratish ish haqi, lavozim maoshlari turli shakllar va tizimlardan foydalanishni, mukofatlash tizimlarini ishlab chiqish va hokozalarni nazarda tutadi. Mehnatni rag'batlantirishni tashkil qilish mehnat faoliyatida yuksak shaxsiy va jamoa ko'rsatkichlariga erishish maqsadida ish vaqtidan oqilona foydalanishga, ilgor ish usullari va metodlarini o'zlashtirishga, ish joylarini yaxshiroq tashkil etishga, ishda zaruriy aniqlik va uyushqoqlikni ta'minlashga har bir xodimni qiziqtirishga qaratilishi lozim.

Ijtimoiy – mehnat munosabatlari. Hozirgi vaqtda «ijtimoiy – mehnat munosabatlari» ilmiy iste'molga kirib qoldi va faol ravishda ishlatilmoqda. U nomlayotgan realliklarni xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashga tarkibiy element sifatida o'rin ko'rsatadi.

Mehnat intizomi. Muhim o'rinni egallashni korxona xodimlarining mehnat natijalari har bir ishchining mehnat natijasiga bog'liqdir. Shu sababli odamlarning birgalikda birgalikda faoliyat olib borishlari uchun muayan tartibni saqlab borish, ishning byuoshlanishi va tugallanishiga, vaqti belgilab qo'yilgan tanaffuslar va hokozalarga rioya etish lozim, bundan tashqari esa mehnat intizomining saqlab borishning aniq mexanizmi ham zarur.

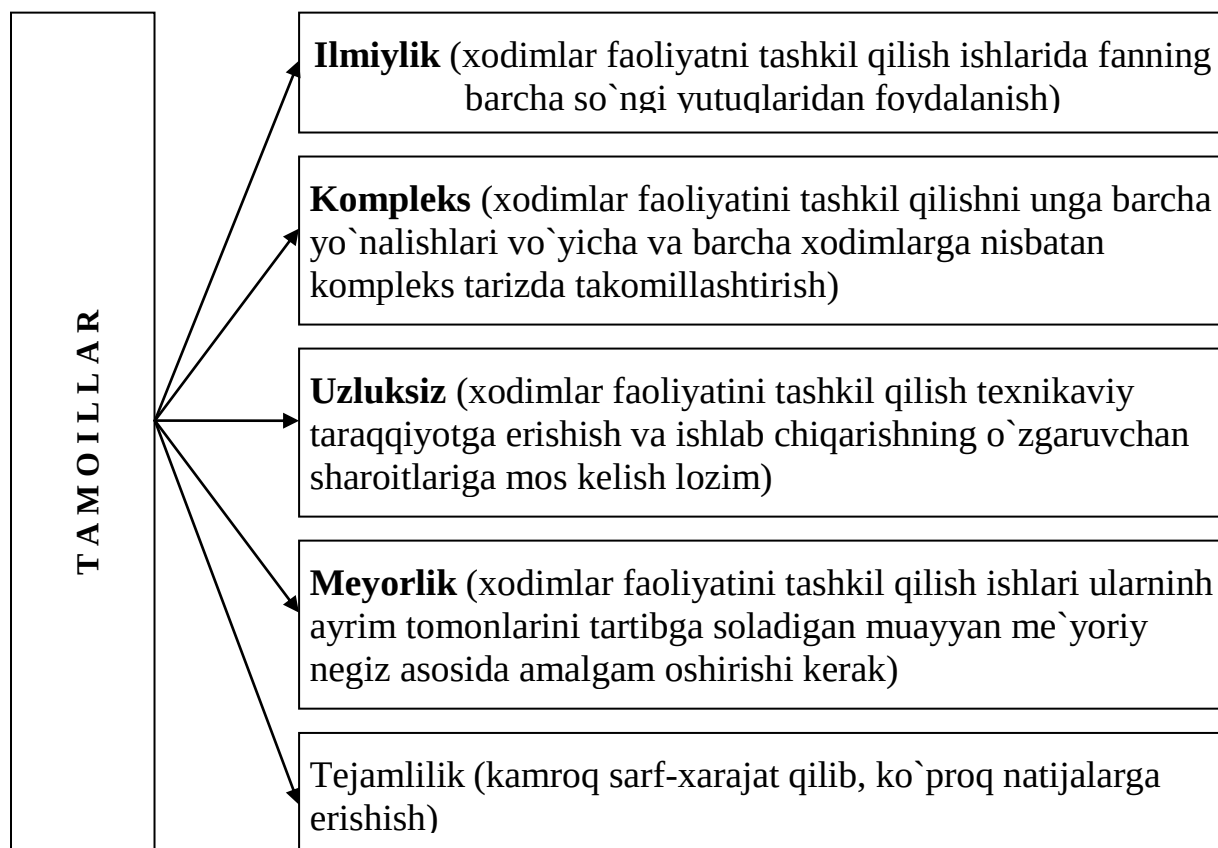
Endi xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlashning yo'nallishlariga to'xtaymiz. Bunda xodimlar faoliyatini tashkiliy taminlashning ayrim elementlarini takomillashtirish jarayonini tavsiflaydigan amaliy faoliyat yo'nalishlari nazarda tutilmoqda. Elementlarga qarab quydagi o'n yo'nalish:

- mehnat taqsimoti va kooperasiyasining oqilona shakllarini ishlab chiqib, joriy etish;
- mehnat usullari va metodlarini oqilonalashtirish;
- mehnatni me'yorlashni takomillashtirish;
- ish joylarini tahlil qilish va ularga xizmat ko'rsatishni takomillashtirish;
- xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakalarini oshirishni tashkil qilishni yaxshilash;
- mehnat sharoitlarini yashilash;
- mehnat va dam olish tartiblarini oqilonalashtirish;
- moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni oqilona shakllari va usullarini joriy etish;
- ijtimoiy – mehnat munosabatlarini takomillashtirish;
- mehnat intizomini mustahkamlash yo'nalishlari ajratiladi.

Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash yo'nalishlari har taraflama tabiatga ega, ular bir xil darajada barcha xodimlarga talluqlidir. Lekin, xodimlarning har biri aniq toifaga nisbatdan ushbu umumiy yo'nalishlar mazkur mehnat turi, xodimlar funksional vazifalarining xususiyatlari va hokozalar belgilaydigan o'ziga xos shkalda namoyon bo'ladi.

Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash umuman inson samarali faoliyatining qator umumiy tamoillariga asoslanadi va ko'p jihatdan texnika va

texnologiyaning rivojlanish darajasi, ishlab chiqarishda foydalaniladigan mehnat buyumlarining rivojlanish darajasi, shuningdek, korxona miqiyosi, mehnat taqsimoti va koproreasiyasi, tashkiliy tuzilma va hokozalar bilan belgilanadi.



1.2-chizma. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash tamoillari

1.1.2-chizmada ko'rsatilagan tamoillar xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlashning asoslariga kiradi, chunki rioya etish zaruriyati tashkilotchilik maqsad va vazifalaridan kelib chiqadigan asosiy talabalarni o'z ichiga oladi. Bozor iqtisodiytida korxona faoliyatini tashkiliy jihatlari ta'minlash asoslariga kiradi, chunki ular rioya etish zaruriyati tashkilotchilik maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan asosiy talablarni o'ziga oladi.

Bozor iqtisodiyotida korxona faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning asosiy maqsadi o'zaro bog'liq iqtisodiy va ijtimoiy niyatlarga: raqobatbardosh tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarilish va sotishni oshirish, shuningdek, ishchi kuchini tiklashga erishish uchun korxona faoliyatining potensial imkoniyatlari va natijalariga faol ravishda ta'sir etib borishdan iborat. Buning ma'nosi shuki,

korxona faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash, bir tomondan, olinadigan foydani ko'paytirishga ko'maklasa ikkinchi tomondan esa korxonaning foydasini oshirishga katta ta'sir ko'rastadi.

1.2. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil etish.

Bugungi kunda korxonalar uchun personalni shakllantirish muhim ahamiyatga egadir. Korxona personalii korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxona egalari va mutaxassislar ham kiradi. Xodimlarning turli toifalari bo'yicha solishtirma salmog'i korxona personalining kasbiy funksional va sosial tarkibini namoish etadi. Korxonalarda personalning kasbiy tarkibi mutaxassislar va ishchilarning kasbiy guruhlarini tarkibi hamda solishtirma farqi bilan aniqlanadi.

Mutaxassislarning kasbiy guruhlariga: agronomlar, arxivariuslar, arxitektorlar, kutibxonachilar, shifokorlar, geologlar, konchilar, xujjatshunoslar, jurnalistlar, zootexniklar, muhandislar, tijoratchilar, idora xodimlari, melioratorlar, metallurglar, kichik tibbiy xodimlar, o'qituvchilar, madaniyat xodimlari, texniklar, texnologlar, tovarshunoslar, savdo agentlari, menejerlar, chizmachilar, iqtisodchilar, yuristlar kiradi. Ishchilarning kasbiy guruhlariga bir necha kasb – hunar egasi bo'lgan ishchilar (avtomatchilar, apparatchilar, sozlovchilar, operatorlar, chilangarlar, stanokchilar va boshqalar), shuningdek, sanoat qurushilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqa tarmoqlari bo'yicha yetakchi kasb ishchilari kiradi.

Personalning funksional tarkibi korxonada mavjud faoliyat turlari (funksiyalar) bo'yicha xodimlar guruhini ajratish yo'li bilan shakllanadi. Marketing bo'yicha mutaxassislar, ishlab chiqaruvchilar (loyhachilar, rejalovchilar, dispecherlar, asosiy ishlab chiqaruvchi xodimlari, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bo'yicha xodimlar, sosial soha xodimlari va boshqalar kiradi.

Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy – demografik guruhlar bo'yicha xodimlarni ajratish yo'li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan, o'qituvchilar); ayollar (shu jumladan, yolg'iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar; nogironlar, sobiq harbiylar va boshqalar kiradi.

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxona ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlar)ning birgalikdagi attestasiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofiqdir, natijalar ular yoki boshqilarning (xodimlar va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va taxlilga aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxona personalii toifalari va xo'yxat bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozilarga mos qyelishi nazarda tutilaib, uning professional, funksional va sosial tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi. Bunda korxonaning tarkibiy o'zgarishlari (bo'linmalarni tuzish, qayta tuzi shva tugatish) munosabati bilan, mahsulotning yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish, yangi texnika va texnologiyani qo'llash, talab qilinmaydigan mohsulot ishlab chiqarishni to'xtatish, mulkchilik shaklini va korxona bilan boshqarish tizimini o'zgartirish natijasida yetishmayotgan xodimlar bilan to'ldirish va ozod bo'lganlarini ish bilan ta'minlash uchun mintaqaviy mehnat bozorlariga murojat qilish imkoniyati aniqlanadi.

Ichki va tashqi mehnat bozorlarining roli va o'zaro aloqalarga turlicha qarashlarga bog'liq bo'lgan muqobil qarorlarini (yechishlarini) tanlash prinsipial ahamiyatga ega. O'zining ichki bozorga yo'naltirilgan holda asosiy fondlarini yangilash va mehnatni tashkil qiishni takomillashtirish bilan bir vaqtning o'zida korxonada malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyojni qondirish uchun zarur tadbirlarni amalga oshiradi. Bunda xodimlarning boshqa korxonalarga o'tish imkoniyati yo'qotiladi yoki cheklanadi, chunki ular ma'lum faoliyat tizimiga chambarchas bog'langan. Bundan tashqari, xodimlarning biriktirilishiga bir tomondan, yuqori ish haqi va ikkinchi tomondan, ishdan bo'shatili xafi ta'sir ko'rsatadi. Bu juda ko'chli motivlar va sabablar bilan bog'liq, u birinchi navbatda, yirik korxonalar

uchun xos bo'lgan holatdir, chunki u mahalliy mehnat bozorlarining (bandlik xizmatlarining) faoliyat doirasini birmuncha toraytiradi. Ushbu bozorlar rivojlangani sari koronalar personal tizimida ma'lum kasbdagi xodimlar guruhini qisqartirish va ularni mahalliy bozorlar hisobiga boshqi xodimlar bilan admashtirishgacha ma'lum o'zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ko'rinib turibdiki, personalni shakllantirish masalasining optimal yechimi ichki va tashqi mehnat bozorlari imkoniyatlarini samarali birlashtirishga asoslangan bo'lishi kerak. Quydagi 1.2.1-jadvalda aholi o'sishi dinamikasi aks ettirilgan.

1.2.1.-jadval

Samarqand viloyati aholi soni va mehnat resurslar soni o'sish dinamikasi.

	2009 y	2010 y	2011 y	2011 yil 2009 yilga nisbatdan %
Doimiy aholi soni (ming kishi)	3030,7	3140,1	3299,0	106,7
Mehnatga layoqatli aholi soni (ming kishi)	1717,1	1773,1	1894,6	110,3
Band aholi soni	1190,2	1229,9	1269,8	106,7
Ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinmaganlari (kishi)	968	1024	912	94,2

Manba: Samarqand viloyatining ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, viloyatda aholi soni 2009 yilga nisbatdan 6,7 foizga, mehnatga layoqatli aholi esa 10,3 foizga o'sdi. Bu o'z navbatida mehnat qilish qobiliyatiga ega aholi tobora o'sib bormoqda. Korxonalarda yangi ish o'rinlarini tahlil va mohiyatini tashkil etishni yaxshi yo'lga qo'yishni taqqozo etadi.

Viloyatda ish qidiruvchilar soni ham kamayganini ham ko'rsamiz, ya'ni 5,8 foizga kamaygan.

Aholini mehnatga layoqatli qismini korxonalar ehtiyojlarini qondira oladigan darajada kasb – hunar o'rganish maqsadga muvofiqdir.

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxona tizimi, mahsulot nomenklaturasi vazifasi texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda ko'tilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki vatashqi mehnat bozorlarining olatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini taxlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosila hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va korxonalarni xususiylashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan yo'naltiruvchi kuchlar oriyentir bo'lib, mahsulot va bajarilayopan funksiyaning sermehnatligi bilan hisoblanadi. Buning uchun shunga mos normativ-me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

Korxonalaridagi personalning strukturasi va soni boshqa shunga teng sharoitlarda ishlab chiqish vositalariga mulkchilikning shakllari hamda xodimlarning xo'jalik faoliyatida qatnashish darajasiga ko'proq bog'liq. Amaliyot ko'rsatadiki, kooperativ, hissadorlik yoki shaxsiy mulkchilikka o'tishi personal sonini qisqartirish va personal tizimini soddalashtirishga olib keladi. Bunga xodimlarning yanada intensiv mehnati va ularning korxona foydasidan o'zining xissasini olishda manfaatdorligiga imkon beradi.

Bozor sharoitlarida personalii shakllantirishda ikki muhim sifat — barqarorlik va safarbarlikni birgaligiga asoslangan yangi yondashuvni qo'llash mumkin bo'ladi. Masalan, korxona doimiy shtatni yetakchi mutaxassislar bilan chegaralab, qolgan xodimlarni kerak bo'lishiga qarab tashqi bozordan jalb qilganda shunday qaror qabul qilinishi mumkin. Vaqti-vaqti bilan davriy holda personalii almashtirib turuvchi xorijiy mamlakat korxonalari tajribasi bo'lib, undan O'zbekistan sharoitida ham foydalanish mumkin. Shu bilan prinsipial yangi, egiluvchan kasblar va lavozimlarni shakllantirish tizimiga xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va ishlatish asosida korxonaning aniq vazifalari va undagi mavjud inson resursini anglagan holda o'tish uchun sharoitlar yaratiladi.

Korxona xodimlarini yollash va bo'shatish, ularning imkoniyatlari va faoliyat natijalarini baholash, ularning sifat darajasini oshirish kabi vazifalar xodimlarning shaxsiy tarkibini shakllantirishga kiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarni yollash va bo'shatishning tabiiy shakli xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bitimni ifodalovchi mehnat shartnomalarini (kontraktlarni) tuzish va to'xtatishdir. Kelishuv quyidagilarni: ish beruvchi tomonidan bel-gilanadigan va xodim tomonidan bajarishga qabul qilinadigan ishlar, funksiyalar, topshiriqlar (majburiyatlar)ning tarkibi va mazmuni; kontraktni bajarish shartlari va rejimlari; xodimni sug'urta qilish va sosial ta'minlash; mehnatga haq to'lash va boshqa to'lovlarni nazarda tutadi. Ish beruvchining ehtiyojlari va xodimning manfaatlarini hisobga olib shartnomada xodimning ish kuni yoki haftasining reglamentlangan davomiyligi bo'yicha emas, balki uning uchun individual (shaxsan) belgilangan ish rejimi na bo'sh vaqtiga mos xolda bandligi ko'zda tutilishi mumkin. Kontraktda mehnat funksiyalari (lavozimlari)ning murakkabligini reyting usulida xodim o'zini-o'zi baholashi maqsadga muvofikdir.

Mehnat kishisining potensial imkoniyatlarini baholash profdiagnostika yo'li bilan amalga oshiriladi, bu yollanuvchining unga yuklayotgan mehnat funksiyalariga (ma'lum reyting bo'yicha) mutanosiblik darajasini belgilash, mehnat shartnomalarini tuzishga imkon beradi. Diagnostika natijalari bo'yicha xodimning kasb olishi va o'zgartirishi hamda ixtisoslantirishiga yo'nalishlarini ishlab chiqish maqsadida kasbga yo'naltirish proforiyentasiyasi o'tkaziladi. Proforiyentasiya yoshlarga va aholining boshqa guruxlariga shaxsiy sifatlari va ijtimoiy ehtiyojlariga muvofiq kasb yoki faoliyat turini tanlash yoki o'zgartirishda yordam ko'psatishga qaratilgan.

Ayniqsa, korxonalaridan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga joylashtirish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan proforiyentasiya ishlari dolzarbdir. Uni korxonolarda band bo'lgan hamma toifa (kategoriya) xodimlariga, ularning malakasini oshirish yo'nalishini aniqlash maqsadida tarqatilishi ham muhimdir. Proforiyentasiyaning asoslari quyidagilar: maktab, shuningdek, o'rta maxsus va

oliy o'quv yurtlarida ommaviy axborot vositalari bilan o'quv tarbiya jarayonida amalga oshiralayotgan profinformasiya va profkonsultasiya; xodim tomonidan uning uchun yangi (shu jumladan, tadbirkorlik bilan bog'liq bo'lgan) faoliyat turini iloji boricha tezroq va og'riqsiz o'zlashtirishi va mehnat sharoitlari hamda sosial muhitga moslashtirishi maqsadida o'tkazilayotgan profitanlash va profadaptanlanish (adaptasiya). Mintaqalar doirasida proforiyentasion ishlarini olib borish uchun axolini ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish va proforiyentasiyasi bo'yicha Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Ilmii Markazi tomonidan ma'lum ilmiy-amaliy ishlar olib borilmoqda.

Xodimlar potensialidan foydalanishni baholash ikki maqsadni ko'zlaydi — har bir xodim faoliyatining natijalarini yaxshilash, rezervlarini aniqlash va uning kasbiy hamda shaxsiy fazilatlaridan to'liqroq foydalanish va malaka darajasini oshirish hisobiga korxona (yoki uning bo'linmasi) ishiga ta'siri; shartnoma shartlarida ko'zda tutilgandek, uning unumdorligi va natijalariga muvofiq mehnatga haq to'lashning asosi bo'lib xizmat qilish.

Personalning sifat darajasini oshirish ishchilar, mutaxassislar va rahbarlarni korxonaning o'zida hamda undan tashqarida — o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida, yangi texnika va dasturiy loyihalarda ishtirok etishni ta'minlash vositalarini kashf qiluvchi va ishlab chiqaruvchi korxonalar va ITlarda (ilmiy tadqiqot institutlarida) o'qitishning turli shakllarini qo'llab amalga oshiriladi. Bu borada Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti qoshidagi malaka oshirish institutining faoliyati misol bo'la oladi. Turli mehnat funksiyalarni birga bajara oladigan (mehnatni tor taqsimlash tajribasidan farq qilib) va jamoa, bo'linma va butun korxonaning xo'jalik faoliyati natijalarini yaxshilashda manfaatdor bo'lgan, yanada keng profilli xodimni shakllantirish kursi korxona personalining doimiy amal qiluvchi kasbiy va iqtisodiy o'qish tizimini yaratishini talab qiladi. Bu tizimda har bir xodimni individual o'qishining turli shakllari turli kasb va lavozimdagi xodimlarning o'zaro aloqalarini ishlab chiqishga qaratilgan guruhli o'qitish bilan birga olib boriladi. Bu, ayniqsa, ishlab chiqarishda o'rta va kichik biznesni joriy etishda va undagi personalni qayta profillashi amalga oshirishda,

yangi texnologiya va uskunalarni o'zlashtirishda, ichki tadbirkorlik va xodimlarning sosial faolligini oshirishning boshqa shakllaridan foydalanishda muhimdir. Korxona o'qishni ish bilan birga olib borish uchun zarur sharoitlarni yaratadi va xodimlarga amaldagi qonunchilikda ko'zda tutilgan imtiyozlarni beradi.

Xodimlarning mehnat va ijodiy potensialini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat ko'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimini mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlar shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga konkurs asosida zaxira yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi bo'lmagan shaxslar uchun o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarilishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim. Ammo xodimning vazifada ko'tarilish to'g'risidagi masalasini yechishda hamma hollarda uning kasblarni yoki lavozimlarni birgalikda olib borish qobiliyati, shuningdek, bozor talablarini qisobga olgan holda ishga yetarlicha tayyorgarligi e'tiborga olinadi.

Ko'pincha o'z faoliyatini hisoblash-rasmiylashtirish vazifalari bilan chegaralaydigan an'anaviy kadrlar bo'limidan farq qilib, personal bilan to'laqonli ishlash ushbu xizmatni shakllantirishiga boshqacha prinsipial yondashuvni talab qiladi. Eng avvalo, gap shu haqda ketayaptiki, hamma sharoitlarda yuqorida ko'rib chiqilgan xodimlarga ehtiyojni asosli holda aniqlash, tahlil qilish va istiqbollash, ichki va tashqi mehnat bozorlaridan foydalanib personal bilan to'ldirish, profdiagnostika va proforiyentatsiya, xodimlarning o'qitishini tashkil qilish, ularning potentsiallaridan foydalanish va kasbiy lavozimda ko'tarilish imkoniyatlarini baholash funksiyalarining bajarilishi ta'minlanishi kerak.

Personal xizmatlarining tarkibi, tabiiyki, korxona miqyoslariga, ya'ni ishlovchilarning soniga bog'liq. Xorijiy mamlakatlar amaliyotida ushbu xizmatlarga alohida ahamiyat beriladi. Xususan, Yaponiya korxonalarida personal xizmatlaridagi xodimlar soni umumiy ishlovchilar sonining 2—5 % tashkil qiladi.

Amerika Ko'shma Shtatlari firmalarida bu xizmatdagi xodimlar soni 1 tadan 200 ta va undan ortiq kishini tashkil qiladi. O'rta xol kompaniyada personal xizmati tipik apparatining strukturasi quyidagilarni o'z ichiga oladi: mehnat bitimlarini tuzish to'g'risidagi muzokaralarning tayyorligi va mehnat nizolarini (konfliktlarini) ko'rib chiqish uchun javob beradigan o'zaro mehnat munosabatlari bo'lishi; xodimlarni olish, tanlash va taqsimlash uchun javob beradigan yollash bo'yicha idora; tibbiy xizmat, uning majburiyatiga birinchi; ko'rsatish va maslaxat berish kiradi; kafeteriyalar va dam olish dasturlarining bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi kiritilib, xodimlarga maishiy xizmat ko'rsatish xizmati; xizmat-chilar uchun axborot lug'atlar va ichki bosma nashrlarni chiqarilishi uchun javob beradigan aloqa xizmati xodimlari bilan birgalikda ish xaqi, mehnat xavfsizligi, kadrlarni tayyorlash, xodimlarning ijtimoiy (sosial) ta'minoti masalalari bilan shug'ullanayotgan bo'linmalar.

Ishchi o'rinlarini tuzish yoki tugatish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan ishchi kuchsha talabni o'zgarishi xodimlar tomonidan ishchi kuchiga takliflarga tegishli o'zgarishlar bo'yicha mavjud imkoniyatlarni aniqlashni talab qiladi. Bunda qo'shimcha kiritilayotgan ish joyi yoki lavozimni funksiyalashtirish uchun qancha va qanday mehnat kerakligini aniqlash kerak; mavjud xodimlar va ularning funksiyalarini kengaytirish yo'li bilan masalani yechish mumkinligini belgilash va hokazo. Ish o'rinlari (yoki vazifa lavozimlari) tugatilgan holda ishdan bo'shatilgan xodimlarni ushbu korxonada ish bilan ta'minlash imkonini aniqlash talab qilinadi. Ayniqsa, O'zbekiston sharoitida bu masala o'ta aktual bo'lib, kichik korxonalarni tuzishga ko'maklashish va tadbirkorlik faoliyatini hamda o'z-o'zini ish bilan band qilishni boshqa shakllarini qo'llash, bunday yechimlar yo'q bo'lgan holda — bandlikning mintaqaviy markazlari bo'lgan viloyat yoki tuman mehnat birjalari orqali ish bilan ta'minlashga yordam berish orqali amalga oshirilmoqda.

O'zbekistondagi kuchli korxonalarda personal xizmati o'z kuchlari bilan unga biriktirilgan funksiyalarning to'liq kompleksini bajarmagan holda (unga kiritilgan funksional bo'linmalar hisobiga u kengaytirilgandan keyin ham)

konsultasiya firmalari hamda alohida mutaxassislar xizmatidan foydalanish tavsiya etiladi. Ammo, hamma holatlarda personal xizmatiga xizmat kompetensiyasiga tegishli masalalar bo'yicha korxonaning barcha bo'linma va xizmatlarning faoliyatini koordinasiya funksiyasi biriktirilishi kerak.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali mutaxassislar bilan to'ldirilishidir. Oliy o'quv yurtlarida, xususan, universitetlarda korxona personali bilan boshqarish xizmati uchun «Personal bilan boshqarish» ixtisosligi bo'yicha mutaxassislarni tayyorlash borasida amaliy ishlar qilinmokda. Inson resurslaridan samarali foydalanish sohasida menejer martabasi (mansabi, karyerasi) uchun talabalarni tayyorlash ham nazarda tutilmoqda. O'rganish predmetiga kadrlarni tanlash na tayyorlash spesifikasi; ishchi na xizmatchilar ishini tashkil qilish, tartibga solish va nazorat qilish; ish bilan ta'minlash va ishsizlik muammolari; ish haqi, kompensasiya (tovonlar), mukofotlar tizimlari bilan boshqarish; boshqaruv intizomi (xulqi), sistemadagi o'zaro va guruxli munosabatlari (liderstvo); umuminson resurslaridan rasional foydalanish va davlat dasturini realizasiya qilish muammolari va boshqalar. «Personalni boshqarish» ixtisosligi shaxsiy, davlat va ijtimoiy tashkilotlarda ishlash uchun menejerlarni tayyorlaydi. Xorijiy tajribani hisobga olib ishlab chiqilgan o'quv rejasi quyidagi fanlarni o'z ichiga oladi: (personalni boshqarish) personal bilan boshqarii, boshkaruv mehnatini tashkil qilish, mehnat iqtisodiyoti, bandlik bilan boshqarish, tashkiliy xulq, mehnat munosabatlari, konfliktologiya (norizolar), ish etikasi, kadr axborot tizimlari, mehnat faoliyatining motivasiyasi, personl marketingi, personal bilan tezkor (operativ) boshqaruvi va boshqalar.

«Personalni boshqarish» (personal bilan boshqarish) tushunchasi ma'lum darajada shartli, chunki u odamlarga buyruq berish emas, balki har bir xodim va korxonaning balanslangan extiyojlari va manfaatlari hajmida inson resurslaridan optimal foydalanishni ta'minlovchi sharoitlar yaratish ko'zda tutiladi (tadbirkorning nuqtai nazaridan). Personalni (personal bilan) boshqarishning maqsadli vazifasini faqat shunday tushunilgandagina qabul qilinayotgan

qarorlarning sosial psixologik va iqtisodiy asoslanishiga urg'u berib, u analitik xarakterga (sifatga, xususiyatga) ega bo'ladi. Ish bilan, personal bilan ishlashga ixtisoslashgan menejer (boshqa har qanday ixtisoslardagi kabi) uchta fazilatlarga ega bo'lishi kerak:

Birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo'lishi kerak;

Ikkinchidan, bir vaqtning o'zida ham psixolog, ham sosiolog bo'lishi bo'yicha sheriklar va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to'liqroq hisobga olish na munaffaqiyatga erishish uchun qulay atmosfera yaratishi kerak;

Uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xarakterdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija na xarajatlarni hisobga oluvchi, taxdil qiluvchi va istiqbollovchi iqtisodchi bo'lishi kerak.

1.3. Korxonalarda personal mehnatni tashkil qilishining holati tavsiflovchi ko'rsatkichlar

Korxonalarda mehnatni tashkil ettirishning o'zicha ko'rsatkichlariga egadir. Tashkiliy zahiralarni aniqlashda doimiy va rasman analitik ishlarni olib borish uchun bozor munosabatlarida faoliyat ko'rsatadigan barcha korxonalarda taxlil predmetini har tomonlama qamrab oladigan o'zaro bog'liq ko'rsatkichlar tizimi zarur. Bunda mehnatni tashkil qilish va uning tarkibiy elementlari shular jumlasiga kiradi.

Tajriba shuni kўrsatadiki xususiy korxonalarida mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish yo'li bilan psixlab chiqarish zahiralardan foydalanish unchalik ko'p moddiy va mehnat xarajatlarini talab qilmaydi. Buning uchun, avvalo, mehnat tashkili etilishini taxlil qilish va uni yaxshilash maqsadida baholash uchun asoslangan tavsiyalar zarur.

Har qanday korxonalarda mehnatni tashkil qilish qay darajadaliqni aniqlashdan, ish vaqtidan va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchnlarning sog'lngi va ms'hnatga layoqatlningi, mehnat tashkil etilishining reja darajasiga mos kslmaslik sabablarni ochish orqali ifodalashlarini.

Ms'hnat tashkil etilishini baholash nshlari bosqichlari quyndagi ko'rsatkichlar orqali ifodalaniladi:

- boshlang'ich ishlab chiqarishda mehnat tashkil etilishining qabul qilingan solnshtirish bnrligi etalonigiga (ballar yig'indisi, o'rtacha koeffisiyent va h.k.) mos kslnsh darajasini aniqlash;

- taxlil o'tkazilayotgan davr bo'yicha ms'hnatni tashkil etish davomidagi o'zgarishlarni topish, ular o'lchovini hisob-kitob qilish va yangi (erishilgan) darajani aniqlash;

- oxirgi natnjalar nuqtai nazaridan bajarilgan ishlar samarasini baholash.

Mehnatni tashkil etish darajasining baholash aynan shunday baholash uslubi va tsxnika bo'yicha solishtirma tahlilga o'xshab kstadi. Ammo solishtirma tahlilda ushbu ko'rsatkich nafaqat tarmoqning eng yaxshi ko'rsatkichi nafaqat tarmoknpng eng yaxshi kursatkichi bilan solishtiriladi, balki yudori ko'rsatkichga erishish yo'llari ham topiladi. Mehnat tashkil etilishni baholashda esa, erishilgan daraja tarmoq va xududip mansublngidan kat'iy nazar, har bir korxona uchun bir bo'lgan etalon bilan solishtiriladi.

Aniqlik, ma'lumotlarning obyektivligi, o'tkaziladigan taxlilning ssrmashaqqatliligi solishtirma etalon dsb nima qabul qilinganlngi va uning qanchalik universalligiga bogliq. Tajribada taxlil va baholashning uslubiy matsriallarida etalonga nisbatan turli yondashuvlar bor. Shunnng uchun mavjud uslublarni quyidagicha guruxlash mumkin:

- mehnatning tashkil etish darajasini tahlil qilish va baholash ko'rsatkichlarining etalon asosida shakllanishi uslubiyati. Ko'rsatkichlar turli tavsifli asosga ega bo'lib, ko'rsatkichlar tizimi sabab-oqibat bog'liqligi prinsiplariga rioya qilmagan holda tuziladi:

- ko'rsatkichlar tizimi monoetalon asosida shakllanadi. Ko'rsatkichlar asosini yagona mezon tashkil qiladi;

- ko'rsatkichlar baholovchi ko'rsatkichlarga tuzatshi kirituvchi koeffitsiyentlarni qo'llash asosida tuziladi.

Ms'hnat tashkil etish taxlili va baholash ko'rsatkichlari tizimi uchun monoetalon eng qulay hisoblanadi. U har bir ko'satkichning yagona boshlang'ich ishlab chiqarish bazasini ta'minlaydi va turli ishlab chiqarish jarayonlarida ularni solishtirish imkonini beradi. Shuning uchun sifat jihatidagi bir xil bo'lgan o'lchamni ajratib olib, uni yagona mezon sifatida qo'llash kerak.

Nazariya va tajriba shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil etish darajasi va ishlab chiqarish personalining ish vaqti jamg'armasidan foydalanish o'rtasida bog'liqlik bor. Turli ishlovchilar guruxlarining mehnatini tashkil qilishdagi turli o'zgarishlar ish vaqti sarfiga ta'sir qiladi. Masalan, mehnat taqsimoti va kooperasiyasi shakllarini takomillashtirish ko'p stanokli va ko'p agregatli xizmatni, kasb va vazifalarni qo'shib olib borish, xizmat doiralarini kengaytirish ish vaqti yo'qotishlari va noishlab chiqarish sarflarini kamaytiradi yoki ularga butunlay barham beradi.

Shunday qilib, ms'hnatni tashkil qilishppng har qanday elsmntlarini samarali takomillashtirish mezoni ish vaqtidan rasional foydalanish hisoblanadi. Shuning uchun mehnatning tashkil qilinish tahlili va mikdorini baholash ko'rsatkichlar tizimi ish vaqtidan rasional foydalanish asosida qurilishi kerak. Bu yagona mezonga asoslangan ko'rsatkichlar tizimi texnik qurollanish turlicha bo'lgan har kanday ishlab chiqarish uchaskalarida mehnatni tashkil qilish bo'yicha ro'y berayotgan o'zgarishlarni obyektiv baholash imkonini beradi.

Har kanday korxona normal faolnyat ko'rsatnshi uchun moddny va pul resurelari bilan birgalnkda ma'lum ms'hnat resurslari salohiyatiga ham ega bo'ladi. Korxona mehnat salohiyati - mehnatni normal intensivligiga ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlnlik va boshqa omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal qatnashish imkoniyatidir. Alohida olingan ishlovchilar guruxlarining jismonny imkoniyatlari bir xil emas.

Shunnng uchun mehnat salohiyati (reja va haqiqatda) o'lchovi hisoblanganda bu hisobga olinadi. Quyidagi 1.3.1-jadvalda yoshi bo'yicha band bo'lganlar dinamikasi aks ettirilgan.

1.3.1 – jadval

Samarqand viloyatida ahli yoshi bo'yicha iqtisodiyotda band bo'lganlarni dinamikasi (foiz)

Yillar	2006	2007	2008	2009	2010
Jami:	100	100	100	100	100
Shu jumladan: yoshlari bo'yicha					
16 – yoshgacha	35,1	35,2	35,2	35,3	35,3
16 – 24	22,9	22,6	22,7	22,8	22,8
25 – 29	8,2	8,2	8,3	8,3	8,3
30 – 39	12,3	12,3	12,3	12,4	12,4
40 – 49	11,2	11,3	11,4	11,4	11,4
50 – 54	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
55 va undan katta yoshgacha	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2

Manba: Samarqand viloyati statistika Bosh boshqarmasi ma'lumoti asosida ovtar tomonida tuzildi.

Taxlildan ko'rinib turibdiki 16 yoshgacha bo'lgan yoshlar 35,3 %ni, 16 yoshdan 24 yoshgacha yoshlar yil davomida 22,6 %ni 22,8 %ga o'sgan. O'rta yoshdagilar ham 30-39 dagilar 12-12,4 %ga o'sganlilini ko'rishimiz, bu o'z navbatida yangi ish o'rinlarini yaralishi talab etiladi.

Ishlovchilarning jinsi va yoshi bilan bog'liq farqlarni ko'rib chiqamiz. O'tkazilgan tadqiqotlar natijalari ishlovchilarni salohiyat imkoniyatlari bo'yicha guruhlash imkonini bsradi. Masalan, ayollar 23-48 yoshda, erkaklar esa 22-55 yoshda eng yuqori mehnat qilish imkoniyatiga ega. Ko'rsatilgan yoshdan pastroq yoki yuqoriroq yoshdagilar pastroq salohiyatga ega bo'ladn. Ishlovchilarning guruhlar bo'yicha salohiyat o'lchovini hisoblash uchun to'g'ri o'lchov birligini tanlash muhim. Bu birlik eng yuqori mehnatga layoqatli aholi salohiyati o'lchovi bo'lishi mumkin va u kishi soatlarda, so'ngra, bir yillik ishlovchilar soni bo'yicha o'lchanadi. Erkaklar va ayollarning bu qismi saloxiyatini aniqlaganda bnr qator o'zaro bog'liq omillarni xisobga olish zarur ish davridan foydalanish darajasi,

normalarni bajarish darajasi, ishlovchilarning malaka darajasi va h.k.lar. Mutaxassislarining ta'kidlashicha, ba'zi korxonalarda smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari 10-12% ni tashkil qiladi. Sanoatda ishlab chiqarshi normalarining bajarilishi 125%ga yetgan. Agar smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari qisqartirilsa, eng yuqori ishchilarning salohiyatn o'rtacha 1,12 (100:89), mehnat qilishi ms'hnat qobiliyatining o'sishi hisobiga normalar bajarilishi o'sishi mumkinligi hisobga olinsa, u kamnda 1,2-erkakda va 1,1-ayolda bo'ladi. Bu o'lchovlarni turli guruxlar salohiyatini hisoblashda o'lchov birligi asosi o'rnida kabul qilish lozim.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, 18-22 yoshdagi (erkaklar) va 23 yoshgacha (ayollar) ishchilar ms'hnatga eng yuqori layoqatli yoshdagi guruhlariga nisbatan bir xil ish uchun 20% ko'proq past sarflaydilar. 48 yoshdan kattaroq ayollar va 55 yoshdan yuqori erkaklarda ish vaqti birligida mahsulot ishlab chiqarishi 10% kamayadi. Shundai ekan, 22 yoshgacha erkaklarda salohiyat koeffisiyenti 0,96 ga teng, 55 va undan yuqori yoshda esa 1,08. ayollarda 23 yoshgacha $K_{yo} = 0,88$ ($1,1 \cdot 0,8$), 48 va undan yuqori yoshda 0,99 ($1,1 \cdot 0,9$).

Bu bog'liqlikni aniqlagandan so'ng, ishlab chiqarishning turli uchastkalarida ishlovchilarning mehnat salohiyati o'lchovini hisoblash imkoni tug'nladi.

Umumiy ish vaqtn jamg'armasi salohiyatidan foydalanish korxonada ms'hnatni tashkil qilish holatp bilan bog'liq. Shuning uchun tashkil qiluvchi elmsntlar hisobiga jamg'armaning unumli foydalanilastgan qismi ko'paynshi (kamayishi) tashkilny holatni baholash ko'rsatkichi hisoblanadi.

Bu ko'rsatkich quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$X_m = T_{p\phi} / K_e$$

Bu srda: X_t - ms'hnatning tashkil qilinganlik holati;

Tr_f – shu davrda haqnkatda (rsjada) rasional foydalanilayotgan ish haqi;

J_s - ish vaqti jamg'armasining salohiyati.

Rasional foydalanilayotgan o'lchov hisoblanganda, normativlardan oshib ketmagan haqiqatdan vaqt sarfi olinadi. Agar xizmat ko'rsatish vaqti bazis davrida 2600 kishi-soat, amaldagp normativlar bo'yicha esa, 2300 kishi soat bo'lsa, hisob

uchun oxirgi qiymat olinadi. Farq esa ortiqcha sarflaigan vaqtga kiradi (bu talab rasional sarflarning har kandy elsmstiga nisbatan aniqlanadi). Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti ko'ffisiyenti K_1 kuyidagi formula orqali topiladi:

$$K_1 = T_{\text{ox}} / K_c$$

Bu yerda: T , - ish hajmshsh bajarnsh uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti.

Xuddi shu usulda boshqa elsmstlar bo'yicha ham ko'ffnsisntlar aniqlanadi:

K_2 - ms'hnat normasga kiritnlgan nshlamaydigan vaqt ko'ffisiyenti;

K_3 - shlab chiqarish vaznfasi bilan asoslanmagan nshlarnn bajarnsh uchun sarflanadigan vaqt ko'ffisenti.

Bu ko'rsatkichlar guruhi umumiy nsh vaqti jamg'armasn salohiyatidan rasional fondalannshnn tavsiflaydi.

Ikkpnchi guruhga mavjud zaxyalarining o'lchovi va yo'naltirilganligini tasdiqlovchi ko'rsatkichlar kiradi (zahira tashkil qiluvchi ishga kelmasalar, ish vaqti yo'qotishlari va ortiqcha sarflari).

Har bir ko'rsatilgan vaqt sarflarining vaqt jamg'armasi salohiyatiga daxldorligi zahiralar mavjudligani ko'rsatadp. Masalan, vaqt jamg'armasi salohiyati 10000s, zahira tashkil qiluvchi ishga kslmasliklar -500s. ish vaqtdan foydalanishdagi mavjud zahira 5% ni tashkpl qiladi ($500 \cdot 100 / 100$).

Mehnat unumdorligini oshirnshning tashkiliy zahiralarini tashkil qilnshda faqat ko'zga ko'rinadiganlarni emas, bachlki ish vaqtining smena ichidagi yashirin yo'qotishlarni pa ortiqcha sarflarni ham topish muhim. Bu yo'qotishlar turlncha bo'lgani uchun ularnn hisoblash ham turlicha olib boriladi. Masalan, alohpda ishlovchilar tomonidan normalarning bajarilmaganligi sababli ish vaqti yo'qotnislari bosqichma-bosqich amalga oshiriladi. Avval hamma ishchnlar normalarini bajarganlarida mehnat unumdorligi oshishi mumkinligi aniqlanadi:

$$y_{\text{н}} = \frac{C_1 \cdot (100 - x_1) + C_2 \cdot (100 - x_2) \cdot d}{C_1 + C_2}$$

By srda: S_1 va S_2 - normalarni bajarish darajasi 80-90, 90-100% bo'lgan ishchilar soni;

x1 va x2 - shu me'yorda o'rtacha normalarnng bajarilishi;

d-ishlovchilarning umumiy soniga nisbatan normalarni bajarmaydigan ishchilar sachmog'i, %.

Normalarni bajarmaslik tufayli ish vaqti yo'qotishlari ($T_{n.b_i}$) quyidagicha hnsoblanadi

$$T_{n.6} = \frac{100 \cdot II_n}{100 \cdot II_n} \cdot Q : K$$

Bu yerda: Q - ushbu davrdagi mahsulot hajmi, norma-s;

K - sex ishchilari ishlab chiqarish normalarining bajarilishi koeffisiyentn.

Takomillashmagan ms'hnat taqsimoti va kooperasiyasi tufayln ish vaqti yo'qotishlarining o'lchami ham ahamiyatga ega. Bu kamchilikning oqibatlariga ishlovchilar o'z vazifalaridan chetlashishlari, qonnqarsiz kadrlar tuznlmasi, mehnatni tashkil kilishning norasional shakl va usullari va h.k.lar kiradi.

Ish vaqti jamg'armasida ortiqcha sarflar alohida guruhni tashkil qiladi. Ular asosan ms'hnatni tashkil qilishdagi kamchiliklardan kslib chiqadi. Ular kelib chiqish xususiyatlari va manbalariga muvofiq farqlanib hisobga olinishi tufayli taxlil jarayonini yengillashtiradi.

Ishlab chiqarishga tayyorgarlikdagi kamchiliklar, bajaruvchining aybi bilan yo'l qo'yilgan xatolar, chizma va sxemalardagi tuzatishlar, uskunalardagi kamchiliklar bilan bog'liq ortiqcha ish vaqti sarflansa hisob hujjatlari asosida yoki kuzatuvlar orqaln aniqlanadn.

Ortiqcha mehnat sarflarni aniqlashning asosiy yo'li maxsus kuzatuvlar xisoblanadi (IKF, xropomstrik va h.k.) va ulardan olingan natijalar

II - BOB. Personal mehnatni samaradorligini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlar va mezonlar.

2.1. Korxona personallari mehnati samaradorligi va unga ta'sir etuvchi omillar.

Mehnat bu - odamlarning tabiat va jamiyat ne'matlarini o'z ehtiyojiga moslashtirish maqsadida amalga oshiriladigan ongli faoliyat jarayonidir.

Har qanday mehnatning ham mahsuli, natijasi bo'ladi. Inson ongli ravishda mehnat qilar ekan, shu mehnatning samarali, unumli bo'lishini istaydi.

Mamlakat iqtisodiyoti, tarmoq va korxona iqtisodiyotlarida eng muhim mehnat ko'rsatkichlari - mehnat unumdorligi va mehnat samaradorligi hisoblanadi. Mehnat samaradorligi milliy va korxonalar iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishini tavsiflovchi eng muhim iqtisodiy kategoriyalardan biridir. Quyida biz mehnat samaradorligi iqtisodiy kategoriyasining mohiyati va mazmunini ko'rib chiqamiz.

Mehnat samaradorligining mohiyatini tadqiq qilish 3 yo'nalishda olib boriladi.

Birinchidan o'rganish predmeti bo'lib mehnat yoki ishlab chiqarish iqtisodiy samaradorligining o'zi hisoblanadi. Bu iqtisodiy kategoriyaning iqtisodiy fanlar sistemasidagi o'рни katta e'tiborga ega, mehnat samaradorligining ob'ektiv iqtisodiy qonunlar bilan o'zaro aloqasi tadqiq qilinadi, shuningdek ko'pgina olimlarni bu iqtisodiy kategoriyaning ishlab chiqarishning turli shakllarida o'ziga xosligi qiziqtiradi¹.

Mehnat samaradorligi muammolarini tadqiq etishning ikkinchi yo'nalishi bu iqtisodiy samaradorlik mezonlarini va uning miqdoriy me'yorlarini izlash, shuningdek iqtisodiyotning turli darajalarida samaradorlik ko'rsatkichlarini izlash, samaradorlik dinamikasini o'rganish bilan bog'liq.

Uchinchi yo'nalish esa alohida faktorlar va shuningdek iqtisodiy sohalari orqali mehnat samaradorligini oshirish yo'llari va zaxiralarini tadqiq qilish bilan bog'liq.

¹ Abduraxmonov Q.H. "Mehnat iqtisodiyoti". T.: "Mehnat", 2004, 10-24 bet.

Uchta yo`nalish ham bir-biri bilan uzviy bog`liq va ularning asosiy maqsadi mehnat samaradorligini nazariy jihatdan asoslab berishdir. Mehnat samaradorligining mohiyatini o`rganishni eng avvalo uning qaysi sohaga tegishli ekanligi aniqlashdan boshlash kerak: moddiy ishlab chiqarish sohasidami yoki nomoddiy ishlab chiqarish sohasiga tegishli; ko`pchilik olimlar mehnat samaradorligini moddiy ishlab chiqarish sohasiga tegishli deb ta`rif berishadi, chunki bu sohada kilingan sarf-xarajatlar yaqin davr ichida uz samarasini beradi deb aytiladi. Boshqa bir gurux adabiyotlarida esa mehnat samaradorligi noishlab chiqarish va xizmat ko`rsatish sohasiga tegishli deb fikr yuritiladi, chunki bu sohada kilingan sarf-xarajatlar uzok muddat uz natijasini bermasa ham, lekin vakti kelganda shunday natija beradiki, buni xech kanday mikdoriy va sifatiy ulchovlar bilan ulchab bulmaydi.

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi unumli mehnat bo`lib, inson xayoti uchun kerakli moddiy sharoitlar yaratadi, uni ko`rsatkichlarining ishini esa, xayot sharoitlarida yanada yaxshilaydi, shuningdek jamiyat a`zolarining ma`naviy rivojlanishini ta`minlashga yordam beradi. Noishlab chiqarish sohasidagi mehnatni unumli deb bulmasada, lekin uning ahamiyatini alohida ekanini ta`kidlash lozim.

Bundan shuni aytish mumkinki, mehnat samaradorligini alohida bir sohaga tegishli deb aytolmaymiz, u iqtisodiyotning ham ishlab chiqarish ham xizmat ko`rsatish sohalarini qamrab oladi. Ko`pgina olimlar mehnat samaradorligini o`rganishda uni mehnat unumdorligi bilan adashtirishadi. Undan tashqari ishlab chiqarish samaradorligi ham ba`zan mehnat samarmadorligiga tenglashtiriladi. Bu uchchala iqtisodiy kategoriya bo`lsada, bir-biridan alohida-alohida kategoriyalar hisoblanadi.

Mehnati samaradorligining mohiyatini “mehnati unumdorligi” va “ishlab chiqarish samaradorligini” “iqtisodiy kategoriyadan alohida kategoriya sifatida karab chikamiz. Ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumdorligi o`rtasida farq borligiga shubxa yo`q. Ishlab chiqarish samaradorligi iqtisodiy jamiyatning mehnat, material, tabiiy va pul resurslarining moddiy ishlab chiqarish sohasida qanchalik darajada foydali ishlatilishini ifodalaydi. Uning darajasini kompleks

ko`rsatkichlar yordamida hisoblash mumkin. Ularda eng muhimi bu moddiy, mehnat va moliyaviy resurslar, mehnat unumdorligi, fond kaytimi, mahsulot sifati va tannarxi kabi ko`rsatkichlarning xar birbirligiga teng yaratilgan yalpi milliy mahsulot (YAMM) xajmidir. Ishlab chiqarish samaradorligi mehnat unumdorligidan farqi shuki samaradorlik ishlab chiqarish jarayoni doirasidan chetga chikadi. Tor ma`noda samaradorlik ishlab chiqarish jarayoni barcha elementlaridan samarali foydalanishini ifodalaydi. Iqtisodiy samaralik esa nafaqat ishlab chikish davrining, balki iste`mol davrining ham samarasini ifodalovchi kategoriyadir.

Aytilgan kategoriyalardan farqi ularok mehnat samaradorligi tushunchasi fanga faqatgina ishlab chiqarish samaradorligi muammolarini tadqiq etishning rivoji bilan kirib keldi. Mehnat samaradorligi ishlab chiqarish samadorligi va mehnat unumdorligidan tor tushuncha bo`lib, umuman olganda mehnat natyjalari va xarajatlarining o`zaro munosabatini ifodalaydi.

Mehnat samaradorligiga turli ta`riflar berilgan. Masalan, mehnat samaradorligi bu inson mehnat faoliyatining barcha soha va tarmoqlarida olingan natija (samara)ning mehnat sarf-xarajatlariga nisbatini ifodalaydi. Mehnat samaradorligi aniq jonli mehnatning samaradorligini ifodalaydi, shuning uchun uni ancha tor tushuncha sifatida qaraladi. Mehnat unumdorligidan farqli o`laroq mehnat samaradorligi nafaqat moddiy ishlab chiqarish, balki nomoddiy ishlab chiqarish va xizmat ko`rsatish sohalarini ham o`z ichiga qamrab oladi.

2.1.1-jadval

Mehnat samaradorligining mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligidan farqi

Farqlash jihatleri	Ishlab chiqarish samaradorligi	Mehnat unumdorligi	Mehnat samaradorligi
Mehnat faoliyati sohasi	Moddiy boyliklar ishlab chiqarish	Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi	YAlpi foydali mehnat

		mehnat	
YAratilayotgan moddiy qiymat va xizmatlar massasiga ta'siri	Ishlab chiqarish samara-dorligining o'sishi jamgarish va joriy ehtiyojlarni qondirish uchun kerakli moddiy qiymatlarni o'shishiga olib keladi.	Mehnat unumdorligining o'sishi jamiyatning barcha moddiy qiymatlarni oshiradi	Mehnat samaradorligini o'sishi moddiy qiymatlar bilan birga xizmatlar massasining ham oshishiga olib keladi.
Natijaviylikni o'lchash ko'rsatkichlari	Xalq xo'jaligi miqyosida		
	YAMM yoki yakuniy mahsulot xajmining moddii, mehnat va moliyaviy resurslar bir birligiga nisbati	Ishlab chiqarilgan YAMMning moddiy ishlab chiqarish sohasida band bo'lganlarning umumiy soniga nisbati	YAratilgan YAMM xajmining xalq xo'jaligining barcha sohalarida band bo'lgan ishchilar soniga nisbati
	Tarmoq miqyosida		
	Tarmoq tomonidan ma'lum mahsulotga nisbatan yalpi ehtiyojlarning qondirilishi darajasi. Natura shaklidagi ishlab chiqarilgan yoki sof mahsulot xajmining foydalanilgan barcha resurslarning har bir birligiga nisbati	Tarmoqda ishlab chiqarilgan normativ sof mahsulotining tarmoq sanoat i/ch personalining umumiy sanaga nisbati	Sof- iqtisodiy xizmatlarning ushbu mahsulot, ijtimoiy tarmoqda band bo'lgan barcha ishlovchilar soniga nisbati.
	Korxona miqyosida		
	Ta'minot, mehnat unumdorligi, fond qaytimi, material sig'imi mahsulot, sifati, tannarx rentabellik ko'rsatkichlari rejasining bajarilishi	Normativ sof mahsulot xajmining xar bir sanoat-ishlab chiqarish personali ishchisiga nisbati yoki jonli va buyumlashgan mehnat xarajatlarining	YAratilgan sof mahsulot va ishlab chiqarilgan moddii boyliklarning (sifataviy ko'rsatkichlar bilan) xar bir ishchiga nisbati

		bir mahsulot birligiga nisbati	
--	--	-----------------------------------	--

Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan mikdoriy ko'rsatkichlar bilangina emas, balki mehnat sifatida bilan ham farqlanadi. Mehnat sifati deganda ikki ma'noni tushunamiz. Tor ma'noda mehnat sifati bu mahsulot sifatini ifodalaydi. Kengrok ma'noda mehnat sifatini uning ijtimoiy foydaliligi, mehnat natijalarining qo'yilgan talablarga javob berishidadir.

Mehnat samaradorligini quyidagi formula orkali ham ifodalash mumkin:

$$MS = \frac{N}{MX} \text{ yoki}$$

$$MS = f(ICHK, ICHMS, MI, IV)$$

Bu erda: N - natijalar

MX - mehnat xarajatlari

$ICHK$ - ishlab chiqarish kuchlari

$ICHMS$ - ishlab chiqarilgan mahsulotning sifati

Mehnat samaradorligi nafaqat ishlab chiqarish kuchlarining erishgan darajasini, balki jamiyat ishlab chiqarish munosabatlarining xarakterini, xususan ijtimoiy mehnatni tashkil etishni ham ifodalaydi. Mehnat samaradorligi mehnatni tashkil etishning natijaviyligini emas, balki uning o'ziga tuzulishini, mehnat shaklini ham ifodalaydi. SHu ma'noda mehnat samaradorligi jamiyat ishlab chiqarish munosabatlari sistemasining muhim tamonlarini ochib beradi, mehnatni tashkil etishning qanchalik samarali ekanligini ko'rsatib beradi.

Mehnat samaradorligining iqtisodiy kategoriya sifatida o'ziga xosligi shundaki, buning mohiyati va mazmunini oddiy mikdoriy va sifatiy ko'rsatkichlar bilan iqtisodiy baholab bulmaydi. Mehnat samaradorligini nafaqat iqtisodiy, shuningdek iqtisodiy-ijtimoiy va sosial nuqtayi nazaridan ham baholash kerak. Masalan, ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy mehnat shartnomalarini yaxshilash bo'yicha tadbirlar oladigan bo'lsak, bu tadbirlarni iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan

o`lchab samaradorligini ijtimoiy-iqtisodiy nuqtayi nazaridan qarash kerak. Iqtisodiy ko`rsatkichlardan ijtimoiy xizmat ko`rsatish sohasidagi mehnat xarajatlarini baholash mumkin, lekin ular baribir umuman mehnat samaradorligiga aloqador hisoblanadi. Ushbu o`ziga xos xususiyatdan kelib chikkan xolda mehnat samaradorligini uchta bir-biri bilan bog`liq, lekin bir-biridan farq qiladigan uchta jihatdan - iqtisodiy, ijtimoiy, ijtimoiy-iqtisodiy va sosial jihatdan qarash lozim.

Mehnat samaradorligi iqtisodiy kategoriyasi o`ziga xos xususiyatlarga ega:

1. Mehnat samaradorligi bevosita unumli xarajatlarini ifodalaydi, shuningdek moddiy mahsulotlar yaratishdagi unumsiz mehnatga ham ta`sir qiladi. Bunda unumsiz mehnat tomonidan bevosita moddiy mahsulot yaratilmaydi.
2. Bu kategoriya murakkab bo`lib, mehnat unumdorligini, moddiy mahsulot ishlab chiqarishda uz ta`sirini ko`rsatuvchi foydali samarani yaratuvchi noishlab chiqarish sohasidagi samaradorligini ifodalaydi.
3. Mehnat samaradorligini tobora chuqurlashib borayotgan mehnat taqsimoti jarayonini ifodalaydi. Mehnatning rivojlanish darajasi shuni ko`rsatmoqdaki, nomoddiy sohaning rivojlanishi hisobiga moddiy va ma`naviy boyliklar yaratish imkoniyati tug`ilmoqda.

Nomoddiy sohaning yalpi mehnat samaradorligiga ta`siri ko`pqirralidir:

Birinchidan, bolalarni tarbiyalash, ta`lim, kadrlar tayyorlash, tibbiy xizmat ko`rsatish kabi ijtimoiy-madaniy xizmatlar yuqori malakali kadrlarni qayta tayyorlash uchun shart-sharoit yaratadi;

Ikkinchidan, noishlab chiqarish sohasi bir nechta ijtimoiy, madaniy va maishiy talablarni (bolalarni bolalar bog`chalari va yaslilarida tarbiyalash, madaniyat va san`at, maishiy xizmat, ijtimoiy transport vositalari va xokazolar) kondirib, mehnat xarajatlarini kamaytiradi va aholining bandliligi darajasini oshirish, jamiyatda ishchi kuchlardan yanada rasional foydalanish uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi;

Uchinchidan, ko`pgina madaniy-maishiy xizmat ko`rsatish tarmoqlari ishchilarning bo`sh vaqtini ko`paytirishga yordam beradi va undan rasional

foydalanish imkonini beradiki, bu esa uz navbatida ishchilarning shaxs sifatida shakllanishiga yordam beradi.

2.1.2-jadval

Samarqand viloyatini makroiqtisodiy ko'rsatkichlari 2011 yil.

	mlrd. so'm	2009 yil yanvar – dekabrga nisbatan foiz hisobida
YAlpi hududiy mahsulot	4810,4	110,9
Sanoat mahsulotlari	2004,2	111,4
Iste'mol tovarlari	1448,4	109,2
Qishloq xo'jalik mahsulotlari	2546,5	107,7
Asosiy kapitalga kiritilgan investisiyalar	1113,2	111,5
Qurilish ishlari	733,6	130,6
YUk aylanmasi, mln. Tn.km	1579,2	102,2
Yo'lovchi aylanmasi, mln.yo'lovchi. km.	34,87	108,9
CHakana tovar aylanmasi	2171,4	116,9
Aholiga pullik xizmat ko'rsatish	888,8	113,0
Tashqi savdo aylanmasi, mln. AQSH doll.	551,8	122,0
Eksport	133,2	121,9
Import	418,6	122,0
Ish qidiruvchilar sifatida ro'yxatda turganlar (hisobot davri oxiriga), ming kishi*)	912	89,1

Manba: Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi ma'lumotlariga asoslangan. Samarqand viloyatining statistik ahborotnomasi.

2011 yil ishlab chiqarishni yalpi xududiy mahsulotning nominal qiymati 4810,4 mlrd so'mni su'rati esa o'tgan yilning shu davriga nisbatdan 110,9 foizni tashkil qildi.

SHuni alohida ta'kidlash lozimki, mehnat samaradorligi mehnat xarajatlarining natijaviyligini ifodalay ekan, ikki yo'nalishga ega:

1. Ijtimoiy munosabatlarni ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik, bunda ishlab chiqarish munosabatlari asosiy urinni egallaydi;
2. Ishlab chiqarish kuchlarning rivojlanish darajasini ifodalovchi texnik iqtisodiy samaradorlik.

Mehnatning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi davlat va ishchi, davlat va korxona, korxona va ishchi orasidagi mehnat xarajatlari va uning natijalari bo'yicha ishlab chiqarish munosabatlarini aks ettirsa, mehnatning texnik-iqtisodiy samaradorligi mehnat jaraenining moddiy-ashyoviy tomonini, ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanish darajasini, ularning joylashuvi va texnik proporsiyalarini ifodalaydi.

SHunday qilib, mehnat samaradorligi jamiyat ishlab chiqarish kuchlari va ishlab chiqarish munosabatlari darajasini ko'rsatib, mehnat xarajatlar va natijalari orasidagi munosabatni ifodalaydi.

$Q_{r.tex}$ - asbob uskunalarining rejalashtirilgan texnologik rejim asosidagi ishi.

Va nixoyat, alohida ishchi darajasida mehnat samaradorligini o'lchash ko'rsatkichini quyidagi formula orqali ifodalaymiz.

$$MS = \frac{QK}{X_{j.m.} + X_{b.m.}}$$

Bu erda: K - mahsulot birligi sifati;

Q - mahsulot mehnat xarajatlari

$X_{j.m.}$ - jonli mehnat xarajatlari

$X_{b.m.}$ - buyumlashgan mehnat xarajatlari

Bu formulaning qo'llanishi jonli va buyumlashgan mehnat xarajatlarini bir xil birlikda qo'llash qiyinchiligini tug'diradi.

Ishlab chiqarish - iqtisodiy, ijtimoiy-iqtisodiy va ijtimoiy mehnat samaradorligi o'ziga xos ko'rsatkichlar bilan xarakterlanadi.

Masalan, ijtimoiy-iqtisodiy mehnat samaradorligining oshishi korxona, tarmoq miqyosida mexanizmlashgan va avtomatlashgan mehnat ulushini ko'payishi, kiyin jismoniy mehnat ulushining kamayishi, bush vaktning ko'payishi, professional kasallik va jaroxatlarning kamayishi, bevosita korxona miqyosida esa chang, vibrasiya, shovkinning kamayishi, ishlab chiqarish maydonining kukalamzorlashtirish kabilar bilan ifodalanadi. Ijtimoiy mehnat samaradorligining oshishi bizning fikrimizcha maxsus professional bilim va malakaga ega ishchilar sonining oshishi bilan belgilanadi.

Xalq xo'jaligi miqyosida mehnat samarasini, natijalar va mehnat xarajatlari orasidagi munosabatni quyidagi formula orkali ifodalash mumkin:

$$MS = \frac{MS_{i/ch.iq.} + MS_{ij-ij} + MS_{ij.}}{X_{m.i/ch} + X_{x.k.}}$$

Bu erda:

$MS_{i/ch.iq.}$, MS_{ij-ij} , $MS_{ij.}$ - mos xolda ishlab chiqarish-iqtisodiy, ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy mehnat samaradorligi

$X_{m.i/ch} + X_{x.k.}$ - lar esa moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalaridagi mehnat xarajatlari.

Mehnat va ishlab chiqarish samaradorligining yana bir ko'rsatkichlaridan biri bu mehnat natijalarini va resurslarining xarajatini tula ifodalovchi munosabatdir. Xalq xo'jaligi miqyosida bu:

$$MS = \frac{YaMM}{F_{as} + F_{ayl} + F_{ishx}}$$

Bu erda:

F_{as} - asosiy fondlar,

F_{ayl} - aylanma fondlar,

F_{ishx} - ish haqi fondlari.

Korxonalar miqyosida:

$$MS = \frac{Q_{s(m.s)}}{F_a F_{a-m} + F_{ishx}}$$

Bu erda:

$Q_{s(m.s)}$ yaratilgan sof yoki me'yoriy-sof mahsulot hajmi

F_a - asosiy fondlar,

F_{a-m} - me'yoriy aylanma fondlar,

F_{ishx} - ish haqi fondlari.

Hozirgi sharoitda iqtisodiyotimizda tub o'zgarishlar va yangi islohotlar ro'y bermoqda. Bu o'zgarishlarni xalq xo'jaligi miqyosida ham, korxonalar miqyosida ham ko'rish mumkin. Iqtisodiyotga marketing, menejment, investisiya kabi yangi termin va tushunchalar kirib kelmokda. Bu kabi terminlarning kirib

kelishi va bozor iqtisodieti asoslarining amal qilishi korxonalar faoliyatini taxlil qilish ko'rsatkichlarining ham o'zgarishiga olib kelmokda. SHu jumladan mehnat samaradorligi, uni oshirish yo'llari va unga ta'sir etuvchi omillarda ham o'zgarish sodir bo'ladi.

Ta'sir etuvchi omillar deganda mehnat unumdorligi bevosita va bilvosita ta'sir kiluvchi, uning oshishi yoki kamayishiga olib keluvchi vositalar tushuniladi.

Samaradorlikka ta'sir etuvchi omillar makro va mikro darajadagi omillarga bo'linadi. Makro darajadagi omillar bu korxonalar faoliyatidan tashqari, unga bog'liq bulmagan omillar hisoblanadi.

Samadorlikka ta'sir etuvchi makro darajadagi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Davlatning iqtisodiy siyosiy tizimi;
- Davlat rivojlanish darajasi;
- Iqtisodiy dastaklar va mexanizmlar;
- Ishsizlik darajasi;

Birinchi omil bu davlatdagi iqtisodiy-siyosiy tizim, ya'ni davlatda qaysi tizim amal qilishidir, ya'ni bu demokratikmi, totalitarmi, avtoritarmi, liberalmi. Davlatning iqtisodiy-siyosiy tizimi, oshib borayotgan siyosati bevosita mehnat samaradorligiga ham ta'sir qiladi.

Samaradorlikka ta'sir etuvchi yana bir omil davlatnpg rivojlanishi darajasidir. Davlat qanchalik rivojlanish darajada ekan kaorxonalar faoliyatiga bevosita ta'sir qiladi va o'z navbatida korxonalar ham bog'liq. Davlat rivojlangan bo'lsa, korxonalarga ham faoliyat yuritish uchun keng imkoniyatlar yaratib beriladi, korxonada daromad va foydani ko'paytirish, mehnat samaradorligi va unumdorligi oshishiga imkon yaratiladi. Lekin korxonalarga nisbatan talablar ham yuqori qo'yiladi.

Samaradorlikka ta'sir etuvchi yana bir omil bu davlatda iqtisodiy dastaklar va mexanizmlarning amal qilish darajasidir, ya'ni davlat soliq, moliya, bank sistemalarining qay darajaligi va ularning faoliyatidir. Agar soliq, moliya-budjet, bank tizimlari rivojlangan bo'lsa, korxonalar va davlat o'rtasida, davlat va bank,

korxona va bank o`rtasidagi o`zaro manfaatli munosabatlar amal qiladi. Iqtisodiy mexanizmlarning amal qilishi korxona faoliyatini yaxshilaydi, hisob-kitob ishlarini osonlashtiradi.

Ishsizlik bu barcha iqtisodiy-ijtimoiy tizimlarda mavjud bo`lgan muammolardan biri hisoblanadi. Ishsizlik darajasi qancha past bo`lsa, mehnat unumdorligi va samaradorligi yuqori bo`ladi. Ishsizlik darajasining yuqori darajada bo`lishi iqtisodiy o`sishni pasaytiradi, ishlab chiqarish samaradorligiga yomon ta`sir qiladi. Ishsizlikning o`sishi iqtisodiyot uchun keladi, shuning uchun davlatimiz tomonidan mehnat bozorlari tashkil etish va ishsizlarga nafaqalar va yordam berish amalga oshirilmoqda. Quyidagi 2.2.1-jadvalda Samarqand viloyati tumanlari bo`yicha makroiqtisodiy ko`rsatkichlar aks ettirilgan. 2.2.1-jadval.

2.2.3-jadval

Samarqand viloyatining

Asosiy makroiqtisodiy ko`rsatkichlarining o`sish sur`ati

(2011 yil yanvar – dekabriga nisbatdan foiz hisobotida)

	Sanoat mahsuloti	Qishloq xo`jalik mahsuloti	Asosiy kapitalga kiritilgan investitsiyalar	Qurilish ishlari
Viloyat bo`yicha shaharlar	2010-2011	2010-2011	2010-2011	2010-2011
Samarqand shahar	111,4	107,7	111,5	130,6
Kattaqo`rg`on shaxri tumanlar	108,5	128,2	128,2	108,9
Oqdaryo	109,2	110,4	100,7	119,7
Bulung`ur	106,2	106,6	100,6	156,8
Jomboy	120,6	108,3	108,4	153,5
Ishtixon	109,4	105,7	118,0	169,1
Kattaqo`rg`on	94,6	108,1	123,1	159,2
Qo`shrobd	107,0	106,7	105,9	135,0
Poyariq	110,4	105,9	100,2	161,5
Pastdarg`om	120,5	107,2	81,1	149,1
Paxtachi	104,0	106,4	135,5	101,4
Samarqand	115,2	112,7	120,6	126,0
Narpay	122,0	107,2	98,7	137,2
Nurobod	108,6	104,6	2,14	165,3
Tayloq	119,3	107,0	96,2	142,7

urgut	129,8	108,3	100,4	142,3
-------	-------	-------	-------	-------

Manba: Samarqand viloyatining statistik axborotnomasi

Mikro darajadagi omillarga esa korxona miqyosida amal qiladigan omillar tushuniladi. Ular quyidagilar;

1. Mehnat sharoitlari.
2. Kadrlar tanlash.
3. Mahsulot sifati.
4. Mehnatga haq to'lash va boshqalar.

Mehnati sharoitlari korxonadagi ishchilarga kandy shart-sharoitlar yaratilganligi, jixozlar, uskunalar, mehnatni tashkil etish darajasi bilan belgilanadi. Mehnat sharoitlari yaxshi bo'lsa, ishchilarda sifatli mahsulot ishlab chiqarishga o'z ishini sidqidil bajarishga turtki bo'ladi va aksincha bo'lsa, mehnat samaradorligi ham oshadi.

Mehnati samaradorligiga malakali kadrlar tanlash ham katta ta'sir qiladi.

Malakali kadrlar korxona faoliyatini xar jihatdan rivojlantiradi. Ammo hozirgi kunda ko'pgina korxonalarda malakali kadrlar etishmovchiligi sezilmoqda. Davlatimiz malakali, bilimli kadrlarni tayyorlashga katta e'tibor bermogda, ayniqsa, kadrlar tayyorlash milliy dasturining qabul qilinishi katta ahamiyat kasb etadi. Korxonalarda malakali kadrlar potensialini oshirish juda muhimdir.

2.2.4-jadval

“Afrasiyob - meva” korxonasi boshqaruv apparati xodimlarining soni (2011 yil 1 martdan kuchga kiradi)

№	Lavozimlar nomi	Soni	Razryadi	Lavozim maoshi	Oylik fondi
		2010-2011	2010-2011	2010-2011	2010-2011
1	Direktor	1	17	217440	228618
2	Direktor o`rinbosari	1	10	143833	155011
3	YTM Bo`limi boshlig'i	1	9	134052	145230
4	Bosh hisobchi	1	9	134052	145230
5	Bosh mutaxassis	1	9	134052	145230

6	Etakchi mutaxassis	1	8	124467	135645
7	Bosh direktor yordamchisi	1	7	134910	126088
8	MM va FV bo'yicha mutaxassis	1	5	96886	108063
9	MK bo'yicha mutaxassis	1	5	96885	108063
10	YTMB mutaxassisi	1	5	96885	108063

Manba: «Afrasiyob - meva» korxonasi ma'lumotlari asosida.

Mahsulotning sifatli bo'lishi ham mehnat samaradorligiga ta'sir qiladi. Chunki mahsulot sifatli bo'lsa, unga talab oshadi, korxonada ishlab chiqarish jarayoni uzluksizligi ta'minlanadi, xarajat qoplanadi va korxonaning daromadi oshadi.

Mehnatga haq to'lash ham samaradorlikka juda katta ta'sir qiladi. Chunki mehnatga haq to'lash yuqori bo'lsa, ishchilarda ishga nisbatan kizikish uygonadi, ish sifati oshadi va agar haq to'lash past bo'lsa, ishlar ishlab chiqarayotgan mahsulot sifatiga ham, mehnat unumiga ham befarq qaraydilar.

Mehnatga haq to'lash nafaqat iqtisodiy qiziqish uyg'otadi, balki (ishchilarga uz imkoniyatlaridan keng foydalanish, izlanishga chorlaydi.

Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat unumdorligini oshirish omillari 2 ta guruxga ajratiladi, ya'ni moddiy-texnik omillar: asosan ishlab chiqarish vositalarini ishlatish darajasi va sifatiga bog'liq; ikkinchidan ijtimoiy-iqtisodiy omillar: ishchi kuchidan rasional foydali ishlovchilar strukturasi, ularning madaniy-texnik darajasi. Mehnatni tashkil etish, mehnatni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni yaxshilashga bog'liq. Ammo shu bilan birga mehnat samaradorligini oshirish omillari haqida aytib o'tiladi. Ish vaqtining samarali bo'lishi ko'p jihatdan mehnat samaradorligiga bog'liqdir.

Mehnat samaradorligini oshirish omillari sifatida moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida jonli mehnat sarfining natijaviyligini ifodalovchi moddiy-texnik, tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy va tabiiy shart-sharoitlarini tushunish mumkin.

Mehnat samaradorligini oshirish omillari klassifikatsiyalashga kompleks tarzda yondashish uchun ularni bir-biri bilan bog'liq 5 ta guruxga bo'lish maqsadga muvofiq:

Birinchidan, fan-texnika taraqqiyoti va ma'naviy boyliklar ishlab chiqarishga, xususan: yangi mashinalar, jixoz va texnologiyalar, yangi material turlarini yaratish va loyihalash bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlari darajasi; ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga texnik vositalarni joriy etish darajasi va tezligi kabi omillar.

Bu erga bu kabi omillar bilan belgilanadigan ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarini kompleks mexanizatsiyalash, avtomatlashtirish, ximiyalash va elektrofikatsiyalash darajasini ham kiritish kerak.

Ikkinchidan, tashkiliy-iqtisodiy omillar.

Bu omillar mehnat va xalq xo'jalik proporsiyalari sohalarini orasidagi optimal munosabatni tanlash, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga progressiv tashkil etish shakllarini joriy etish, mehnatni ilmiy tashkil etish, mahsulotlarni kamchiliklarsiz ishlab chiqarish, ishlarni o'z vaktida va sifatli bajarish, yuqori samarali va sifatli ishni iqtisodiy rag'batlantirish va rejalashtirishni takomillashtirish, undan tashqari ilmiy-texnik salohiyatni, moddiy, mehnat va tabiiy resurslarni rasional ishlatish imkonini beradigan iqtisodiy integratsiya bilan bog'liq.

Uchinchidan, xalq xo'jaligining turli soha va tarmoqlarida xodimlarning yuqori samarali ishlashi uchun optimal ishlab chiqarish va sanitariya-gigiena sharoitlarini yaratish, mehnat xavfsizligini ta'minlash, professional kasalliklarni, mehnat jozibadorligini oshirish, ishlab chiqarish madaniyatini yaxshilash, atrof-muhitni muhofaza qilish va yaxshilash bilan bog'liq omillar.

To'rtinchidan, xodimlar madaniy-texnik darajasini ko'tarish, ishlovchilarga ma'naviy rag'batlantirish, ishlashning ustivor metodlarini ommaviylashtirish kabilar bilan ijtimoiy-mafkuraviy ta'sir o'tkazish bilan bog'liq omillar.

Beshinchidan, qazib olish, energetika va qishloq xo'jaligida mehnat samaradorligi darajasiga ta'sir ko'rsatadigan tabiiy shart-sharoit va omillar. Ba'zi

shart-sharoitlar bir sohaning mehnat samaradorligini oshirsada, ikkinchi sohaning samaradorligini pasaytirishi mumkin. Masalan, qazib olish ishlari natijasida qishloq xo'jaligida hosildor erlarga zarar taraqqiyot bilan bu kamchiliklar ham bartaraf etilmoqda.

2.2. Korxona personal mehnat samaradorligini oshishi omillari

Mehnat samaradorligini oshishi ob'yektiv asoslangan jarayon bo'lib, o'zi-o'zidan amalga oshmaydi, balki doimiy nazoratni va boshqarib turishni talab etadi. Mehnat samaradorligini boshqarish bu mehnatni tashkil etishning aniq yo'nalish va metodlarini ishlab chiqarish yo'li bilan kishilar faoliyatini boshqarish, ishlab chiqarishning turli darajalarida xodimlarining ijodiy faolligini oshirishdir. Mehnat samaradorligini boshqarish ma'lum bir maqsadga yo'naltirilgan bo'ladi va bu maqsad sari jonli mehnat samaradorligini oshirish va maqsadga erishish vositalarini takomillashtirish amalga oshiriladi. Boshqarishning ishlab chiqarish-iqtisodiy, ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarini farqlash kerak. Boshqarishning, xususan mehnat samaradorligini boshqarishning ishlab chiqarish-iqtisodiy maqsadi eng kam jonli va buyumlashgan mehnat xarajatlari sarflangan xolda shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini talarok kondirish uchun zarur mahsulot chiqarish bilan belgilanadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy maqsad mehnat jarayonining amal qilish uchun ijobiy ishlab chiqarish va ijtimoiy-madaniy shart-sharoitlarni yaratish bilan belgilansa, ijtimoiy-siyosiy maqsad esa xodimlarning xar tomonlama ma'naviy shaxsiy rivojlantirish, shaxar va qishloq orasidagi farqni yo'qotish, odamlarning siyosiy faolligi oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish bilan belgilanadi.

Bu maqsadlarni amalga oshirishni osonlashtirish uchun ularni turli boshqarish darajalari bo'yicha klassifikatsiyalash kerak bo'ladi:

Ishchi o'zini, brigada, sex, korxona, tarmoq, mamlakat xalq xo'jaligi.

Mehnat samaradorligini boshqarish oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish vositalari tizimining bor bo'lishini talb etiladi: ular bevosita boshqarish prinsplari bilan bog'liq va jamiyat rivojining ma'lum bosqichida xo'jalik mexanizmi ishlash xususiyatlariga bog'liq bo'ladi. Prinsplar boshqarish metodlari uchun boshlang'ich asos hisoblanadi. Boshqarish usullari sifatida amal qilidi. Prinsplar tanlanmaydi, unga amal qilinadi, metodlar esa sharoitga qarab almashtirishi, tanlanishi mumkin. Mehnat samaradorligini boshqarish maqsadlariga erishish vositalari nafaqat kishilar foydali mehnat faoliyatining ishlab chiqarish iqtisodiy, ijtimoiy – iqtisodiy va ijtimoiy siyosiy natijalari amalga oshirish, balki natijalarga nominal mehnat va vaqt xarajatlari yordamida erishishni ta'minlash kerak.

Mehnat samaradorligini boshqarishda xalq xo'jaligi tarmoqlarini moliyaviy mablag' bilan ta'minlash muhim ahamiyatga molikdir. Kiyingi yillarda xalq xo'jaligi tarmoqlarini mustaqil xolda mablag' bilan ta'minlash rivojlanmoqda.

Korxona personalni mehnat samaradorligi investisiyaga bog'liqdir. Jumladan 2011 yil yanvar – dekabr oylarida viloyatning asosiy kapitalini ko'paytirishga 1113,2 mlrd. so'm miqdorida investisiyalar kiritildi va o'sish darajasi 2010 yil yanvar – dekabriga nisbatan 111,5 foizni tashkil qildi.

Iqtisodiyot tarmoqlarida barcha moliyalashtirish mablag'lari hisobiga asosiy kapitalga kiritilgan investisiyalar tarkibi quyidagi jadvalda aks ettirilgan.

2.2.1.-jadval

Samarqand viloyati tarmoqlari bo'yicha moliyalashtirish manbalari haqida ma'lumot 2011 yil

	mlrd.so'm	umumiy xajmga nisbatan foizda
Asosiy kapitalga kiritilgan investisiyalar – jami	1113,2	100
Ishlab chiqarish tarmoqlari	575,7	51,7
Sanoat	299,9	26,9
Shu jumladan: elektroenergetika	41,8	3,7

metallurgiya	143,3	12,3
Kimyo va neft – kimyo sanoati	11,2	1
Mashinasozlik	22,9	2,1
O'rmon, yog'ochni qayta ishlash va sellyuloza qog'oz sanoati	6,8	0,6
Qurilish materiallari	5	0,4
Yengil sanoat	46,7	4,2
Oziq – ovqat sanoati	15,3	1,4
Un yanchish – krupa va umum ozuqa sanoati	2	0,2
Boshqa sanoat ishlab chiqarishlari	4,9	0,4
Qishloq xo'jaligi	47,4	4,3
Transport va aloqa	67,9	6,1
Qurilish	13,4	1,2
Savdo va umumiy ovqatlanish	113,1	10,2
Boshqa ishlab chiqarish tarmoqlari	34	3
Noishlab chiqarish tarmoqlari	537,5	48,3
Uy – joy qurilish	356	32
Komunal xo'jalik	26,2	2,3
Sog'liqni saqlash	15,9	1,1
Ta'lim	47,4	4,3
Boshqa noishlab chiqarish tarmoqlari	92	8,3

Manba: Samarqand viloyatining statistik axborotnomasi ma'lumotnomasi

Mehnat samaradorligini boshqarishning mohiyati - fan-texnika taraqqiyotini jadallashtirish ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, xalq xo'jalikning sifatiy stnikturasini optimizatsiyalash, xodimlarda o'z mehnatlarining natijasiga nisbatan moddiy va ma'naviy qiziqishni oshirish, mehnat intizomini mustaxkamlash asosida mehnat saloxiyatidan foydalanishning natijaviyligini oshirishni ta'minlashdan iborat.

Mehnat samaradorligini ilmiy boshqarishni to'g'ri tashkil etishda muhim ahamiyatga ega bo'lgan printsip - bu optimallik (tejamkorlik) printsipidir.

U xalq xo'jaligi, tarmoqlar. korxona va tashkilotlar, ilmiy-izlanish, loyixaviy va boshqa tashkilotlar orasidagi moddiy, mehnat, moliyaviy va tabiiy resurslarini ishlatish jarayonida uzviy aloqani yanada ratsionallashtiradi.

Mehnat samaradorligini boshqarishning yana bir printsipini bu moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning optimal birligi printsipidir. Bu printsipni amalga

oshirishda xo'jalik hisobini boshqaruvning barcha darajalarida joriy etish muhim ahamiyatga ega. Bunda xodimlarni moddiy rag'batlantirish bilan birga yuqori samarali mehnatni ma'naviy rag'batlantirish ham muhim rol uynaydi.

Boshqaruvga aniq xolatni, sharoit-taxlilini hisobga olish printsipli muhim uringa ega. Bu printsipting o'ziga xos xususiyati shundaki, iqtisodiy xolatni to'g'ri baholay bilish, to'g'ri qaror qabul qilish va xulosa chiqarish kerak bo'ladi.

Mehnat samaradorligini boshqarishni optimal tashkil etish maqsadida birinchi navbatda «mehnat saloxiyati» tushunchasini ilmiy asoslash kerak, undan keyin esa bu maksimal yuqori koeffitsientini ta'minlash kerak. Boshqaruv funktsiyasi faqat boshqarish ob'yektining xarakterini ifodalay ekan, mehnat samaradorligini boshqarish mexanizmining xususiyatlari to'xtalib o'tish kerak bo'ladi. Mehnat samaradorligini boshqarishning iqtisodiy mexanizmi xo'jalik mexanizmining tarkibiy qismi bo'lib, boshqaruvning barcha darajalarida mehnat samaradorligini oshirishni ta'minlovchi murakkab iqtisodiy tizim hisoblanadi.

Mehnat samaradorligini boshqarishda davlat ahamiyatiga moliy bo'lgan sohalarni mablag' bilan ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Bo'larga Ta'lim uchun umumiy xarajatlar, Sog'liqni saqlash uchun umumiy xarajatlar, aholi jon boshiga real YalM, Ta'limga davlat xarajatlari, Sog'liqni saqlashga davlat xarajatlari kabilar kiradi.

Mehnat samaradorligini boshqarishning iqtisodiy mexanizmi rejalashtirish, iqtisodiy rag'batlantirish va boshqarishni tashkil etish tizimlarini uz ichiga oladi. Masalan, mehnat samaradorligini moddiy ishlab chiqarish sohasida rejalashtirish - ishlab chiqarish quvvatlarining darajasi, ishlab to'rgan asbob-uskunalarining texnik xolati va darajasi? yangi texnikani yaratish va joriy etish muddati, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizatsiyalash va avtomatlashtirishni nazarda tutadi.

Mehnat samaradorligini boshqarish mexanizmi keng turdagi ishlab chiqarish va ilmiy-ishlab chiqarish korxonalarini iarmogini yaratish, korxona va tashkilotlarda mehnatni ilmiy asosda tashkil etish joriy etishni ham kuzda tutadi. Mehnat samaradorligini boshqarishni ratsional (tashkil etish uchun nafaqat mehnat samaradorligini oshirishning iqtisodiy mexanizmi elementlarini bilish, balki bu

elementlarni mehnat samaradorligini boshqarish vosita va metodlari yordamida amalga oshirish kerak.

Bunda quyidagi metodlar guruxi farqlanadi: ma'muriy-direktiv va iqtisodiy.

Ma'muriy metod boshqaruv ob'yektiga ma'lum bir iqtisodiy, moliyaviy reja (biznes reja) yordamida to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi.

Bunda reja puxta uylangan, aniq hisob-kitoblar va taxlillar asosida rejalashtirilgan bo'lishi kerak.

Iqtisodiy metod esa boshqaruv ob'yektiga iqtisodiy dastaklar yordamida ta'sir qiladi. Iqtisodiy dastaka sifatida narx, ish haqi, daromad, mukofot fondi, resurslar uchun to'lov, jarima to'lovlari va boshqalar amal qilishi mumkin.

Hozirgi sharoitda mehnat samaradorligi boshqarishning asosiy mezon mehnat unumdorligi hisoblanadi, u moddiy sohada mehnat xarajatlarning natijaviyligi ifodalaydi.

Bu mezon mehnat samaradorligini boshqarishni to'la ochib bera olmaganligi sababli, jamiyat ehtiyojlarining to'la qondirish asosida foydali mehnat sarfni tejash mezoni ham qo'llaniladi.

Mehnat samaradorligining o'sishini boshqarish tizimi maksimal samara berish uchun xo'jalik mexanizmini doimo takomillashtirib borish kerak.

Mehnat samaradorligini o'sishini boshqarishning yo'nalishlarda takomillashtirishda:

- moddiy, mehnat va moliyaviy resurslarni iqtisodiy eng zarur tarmoqlariga yo'naltirish, fan-texnika yutuqlaridan foydalangan holda mamlakat iqtisodiy rivojini rejalashtirish;

- ish sifati va samaradorligini oshirish maqsadida xalq xo'jaligining barcha jabhalari faoliyatini baholash negizida yotgan barcha ko'rsatkichlar tizimini takomillashtirish;

- fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini qo'lash asosida mehnatning texnik qurollanganlik darajasini oshirish, iqtisodiy dastaklar asosida mehnatning moddiy asosini yaxshilash;

- iqtisodiy me'yorlarni ishlab chiqish, balanslar sistemasining to'la va chuqurroq qo'llanilishi;

- mehnat va maishiy xizmat sharoitlariga ta'sir etuvchi iqtisodiy va ijtimoiy choralarni kuchaytirish, mehnat huquqlarining amal qilishining ortishi.

Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligini boshqarish mexanizmi uchun uni takomillashtirishning ikki asosiy ko'rinishi muhim: xalq xo'jaligining yakuniy natijalariga tayanish va va't omilini hisobga olish. Iqtisodiyotning taraqqiyoti va uning turli sohalari orasidagi xo'jalik aloqalarining murakkablashuvi bilan mehnat natijalari qo'llab oraliq xo'jalik bo'linmalari, murakkab tarmoq ichidagi va tarmoqlararo tizimlarga noishlab chiqarish sohasidagi turli tashkilotlar faoliyatiga bog'liq bo'lib qoladi. Shuning uchun ham yakuniy natijaga asoslanish kerak bo'ladi. Vaqt omilini hisobga olish - ma'lum bir natijalarni olish maqsadida xalq xo'jaligi loyihalarini amalga oshirishning muddatini qat'iy hisobga olishdir.

Masalan, rag'batlantirishda - belgilangan muddatlarni qisqartirish yoki buzishga qarab samarali mukofotlash yoki jazolash, mehnatni tashkil etishda esa - ortiqcha boshqaruv va xo'jalik bo'linmalarini tarqatib yuborish, boshqaruv qarorlarini operativ tarzda qabul qilish uchun mukofotlash kabilar.

Mehnat samaradorligini oshirish muammolarini yechishda korxona faoliyatini rejalashtirish ham muhim ahamiyatga ega. Rejalashtirish korxonaning biznes rejasida o'z aksini topadi.

Rejalashtirish operativ, taktik, strategik darajalarda amalga oshiriladi. Operativ reja bu korxona faoliyatini qisqa muddatda rejalashtirish hisoblanib, u bir yilgacha bo'lgan davrga ishlab chiqiladi.

Taktik reja 1 yildan besh yilgacha tuziladi va bu o'rta muddatda rejalashtirish bo'ladi. Strategik reja esa uzoq muddatli rejalashtirish bo'lib, u 5 yildan 10 yilgacha tuzilishi mumkin.

Mehnat samaradorligining sur'atlarini oshirishda xo'jalik faoliyatini baholash va moddiy rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish muhim rol o'ynaydi. Chunki, ishlovchilarning mehnatini to'g'ri baholash va shunga asosan

rag'batlantirish juda ahamiyatli hisoblanadi. To'g'ri baholash va rag'batlantirish natijasida mahsulot va mehnat sifati yaxshilanadi, mehnat unumdorligi oshadi.

Mehnat samaradorligini boshqarishning iqtisodiy mexanizmini takomillashtirishda fan va texnika yutuqlarini joriy etishni jadallashtirish ham asosiy o'rin tutadi.

Keyingi yillar yangi texnika va texnologiyalarni, asbob-uskunalarini joriy etish rivojlanmoqda.

Mehnat samaradorligini boshqarish uning oshishi uchun shart-sharoitlar va imkoniyatlar yaratadi deb xulosa qilsak, xato bo'lmaydi.

2.3. Korxona personalini mehnat samaradorligiga fondlarning unumdorlik ko'rsatkichlari taxlili.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy ishlab chiqirish samaradorligini oshirish iqtisodiy taraqqiyotning asosini yaratadi.

Shu sababli ham, iqtisodiyotni erkinlashtirilish sharoitida ijtimoiy ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish jiddiy masalalardan biri hisoblanadi. Hozirgi paytda ko'pgina resurslar chegaralangan, ularning aksariyati (metall, qurilish materiallari va boshqalar) xorijdan keltiriladi. Shuning uchun mavjud resurslardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, milliy va xorijiy sarmoyalarni ustuvor sohalarga joylashtirish kabi samaradorlikni oshirish vositalariga yetarli darajada e'tibor berish talab qilinadi.

"Samaradorlik" so'zi natija deganda ma'noni beradi. Korxonalar iqtisodiyotiga bag'ishlangan aksariyat adabiyotlarda ishlab chiqarishning faqatgina iqtisodiy samaradorligi haqida so'z ketadi. Xolbuki, mamlakatda ro'y berayotgan ijtimoiy o'zgarishlar kishilarning e'tiborini jalb qilmoqda na ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni o'rganish va ularga barham berish zaruriyatini tug'dirmoqda. Butungi kunda ishlab chiqarishning ham iqtisodiy kam ijtimoiy samaradorligini o'rganish

o'ta muximdir. Ular o'zaro uzviy bog'lnq va bir-birshgi taqozo etadigan kategoriyalardir.

Samaradorlikning umumiy holati, jumladan, ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni aniqlash muxim ahamiyatga ega. Ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik - chegaralangan foydalangan xolda erishilgan, axolining iste'mol darajasini yuksaltirishdir.

Ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarning qondirilishi - yuksak kamolotining yuksalishi, moddiy va ijtimoiy faravonlikining o'sishi, madaniy va ma'naviy jihatdan rivojlanishida ko'rinadi. Inson faravonligi hamda kamoloti naqadar yuksalsa, shu qadar yuqori ijtimoiy - iqtisodiy samaradorlikka erishgan bo'ladi.

Ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi uning pirovard maqsad natijasida o'z ifodasini topadi. Ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik tarkibida iqtisodiy samaradorlik alohida e'tiborga ega.

Iqtisodiy samara ishlab chiqarish jarayonida yaratilgan iqtisodiy ne'matlar xajmi bilan ifodalanadi. Iqtisodiy samaradorlikning mezonini xarajatlar bilan erishilgan iqtisodiy ne'matlar munosabatidir. Ishlab chiqarish jarayonida omillar (f, kapital, mehnat, tadbirkorlik) xarajat kilinadi va uning natijasida ma'lum miqdordagi ne'matlar yaratiladi. Xarajat bilan natijani taqqoslash orqali iqtisodiy samaradorlik ifodalanadi.

Ishlab chiqarishning natijasi ijtimoiy samaradorlik orqali ham ifodalanadi. Korxonalarning ijtimoiy samaradorlik mezonini iste'molchilar ehtiyojini qondirish darajasi bilan belgilanadi. Ijtimoiy samaradorlikning ko'rsatkichlari aholining daromadlar miqdori, ish bilan bandligi, salomatligini saqlash, mehnat malakasini yuksaltirish, madaniy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish, bo'sh vaqtlari kabilarni aniqlash bilan belgilanadi.

Ishlab chiqarishning iqtisodiy samaradorligi murakkab kategoriyadir. Unda ishlab chiqarish natijalariga hamda xarajatlariga ta'sir ko'rsatuvchi omillar mujassamlangandir. Unda ishlab chiqarish natijalarining o'sishi, mahsulot sifatining yaxshilanshini hamda mahsulot assortimenti tuzilishini ijtimoiy ehtiyojlar tuzulishiga to'g'ri kelishida o'zining aksini topadi.

Ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligi o'sishi tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

- Mahsulot sifagi va tarkibining yaxshilanishi;
- Jonli mehnat unumdorligini o'sishi;
- Material sarfining kamayishi;
- Fond samarasini oshishi.

Yuqoridagilardan shuni anglash lozimki, ishlab chiqarish samardorligini o'lchash uchun ko'rsatkichlar tizimi zarur.

Bu ko'rsatkichlardan eng muximi ijtimoiy mehnat unumdorligidir. U vaqtni tejash qonunining amal qilishini ifodalaydi. Bu ko'rsatkichni quyidagi usulda aniqlash mumkin:

$$IMV = \frac{MD}{MK}$$

Bunda: IMU - ijtimoiy mehnat unumdorligi;

MD - milliy daromad;

JM - moddiy ishlab chiklrnsh sohasida banl bo'lgan ishchilarning o'rtacha soni.

Milliy daromad iqtisodiyotning eng muhim ko'rsatkichi, samaradorlik mezoni, jamiyat boyligini to'laroq tavsiflovchi iqtisodiy vositadir. U mamlakat xalqining farovonligi va barqaror rivojlanishining moddiy manbaidir. Shuning uchun ham uni oshirishning barcha vositalari va yo'llari ishga solinadi.

Milliy daromad - bu moddiy ishlab chiqarish tarmoqdarida yaratilgan qiymatdir. U yalpi ijtimoiy mahsulotni bir qismidir. Aniqroq aytganda, u yalpi ijtimoiy mahsulot qiymatidan ishlab chikarish jarayonida sarflangan xom ashyo, yonilg'i, energiya va boshqa ishlab chiqarish vositalari qiymatini chiqarishdan ksyin qolgai qiymatdir. O'z navbatida, moddiy ishlab chiqarishshshg alohida-alohida tarmokdarida yalpi mahsulot qiymatidan moddiy ishlab chiqarish xarajatlarini ayirib tashlash yo'li bilan sof mahasulot aniqlanadi.

Milliy daromad moddiy ishlab chiqarishniit sof mahsuloti hisoblanadi. U baholarning o'zgarib turishidan tozalaydigan, o'zgarmas baholarda hisoblangan taqdirdagina iqtisodiyotning haqdqiy ko'zgusi bo'la oladi.

Milliy daromadning o'sishi asosan, ikkita omilga - ishlab chiqarishda band bo'lgan kishilarning soniga va ular mehnat unumdorligining oshishiga bog'liq. Bu ikki omil jamiyat taraqqiyotining turli davrlarida turlicha ahamiyatga ega. Fan-texnikaning shiddatli taraqqiyoti ro'y berayotgan xozirgi sharoitda ikkinchi omilning roli oshmoqda.

Moddiy ishlab chiqarishniig ayrim tarmog'larida unumdorlik yalpi mahsulot nisbati orqali aniqlanadi. Ijtimoiy mehnat unumdorligining o'sish tempini aniqlash uchun ko'rsatkichlarni taqqoslash hamda takqoslama narxlarda ko'rish zarur ekanligini hisobga olish shart.

Mehnat unumdorligining oshishi xodimlar malakasiga, ularning tajribasiga, ishlab chiqarishiing tashkil etish darajasiga bog'liq. Mehnatning fond bilan qurollanish mikdori (ayniqsa sifati) unumdorlikka sszilarli ta'sir etadi. Fond bilan kurollanish (FQ) fondlar qiymatining ishchilar soniga nisbati kurinishida o'lchanadi va quyidagi formulada ifodalanadi:

$$\Phi K = \frac{\Phi}{Ic} = \frac{3726,2}{161} = 231,4$$

F - asosiy ishlab chikdrish fondlari kiymati;

Is - ishchilar soni

Qo'yidagi jadvalda korxonalarning ishining moddiy samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar haqida ma'lumot aks ettirilgan.

2.3.1-jadval

“Afrasiyob – meva” korxonasining asosiy ishlab chiqarish fondlari va o'rtacha ishchilar soni haqida ma'lumot 2011 yil.

Ko'rsatkichlar	O'tgan yil	Hisobot yili	Farq (+ -)
Asosiy vositalar jami	35202	37262,2	+2060,2
Ustav kapitali	34400	35535,3	
Rezerv kapitali	254	2894,6	+2640,6

Taqsimlanganni haqida	29946,4	51711,2	+21764,8
Mahsulot sotishdan tushgan tushum	326988,0	331865,4	4877,4
Mas'hulot sotishdan tushgan yalpi foyda	52892,1	60038,8	+7146,7
Sof foyda	21764,8	26782,6	+5017,8
O'rtacha ishchilar soni, kishi	158	161	13

Manba: "Afrosiyob - meva" korxonaning yillik hisobotidan

Korxona yangi usunalarini joriy etish orqali asosiy vositalari qiymati 37262,2 ming so'mni tashkil etadi.

Fond bilan qurollanish darajasi 231,4 ming so'mni tashkil etadi.

Xalq xo'jaligi nuqqai nazaridan qaraganda mehnat unumdorligining xar qanday oshishi emas, balki jonli mehnatni tejash, uning texnika bilan qurollanish darajasining o'sishiga ketgan ko'shimcha xarajatlarni mumkin qadar qisqa muddatlarda qoplaydigan darajada oshishigina samaralidir.

Mehnat unumdorligining yana bir ko'rsatkichi mehnat sig'imidir (MS). Bu ko'rsatkich yaratilgan mahsulot qiymatiga to'g'ri keladigan mehnat xarajatlari gusida bo'ladi. Uni quyidagi formula orqali ifodalash mumkin:

$$\Phi C \frac{Mc}{Mx};$$

Bu yerda: Ms - mehnat sarfi; Mx - mahsulot hajmi, miqdori.

Bu ko'rsatkich mehnat unumdorligining teskarisi bo'lib, uning xajmi qancha yuqori bo'lsa, natijani yomonlashganligi va aksi bo'lsa, (ya'ni past bo'lsa) natijaning yaxshilaganligidan dalolat beradi. U asosan korxona darajasida aniqlanadi.

Ishlab chiqarish korxonalarida aniqlanishi mumkin bo'lgan texnologik mehnat sig'imini, ishlab chiqarish mehnat sig'imining to'liq mehnat sig'imini farklash va anglash lozim.

Ijtimoiy mahsulot sig'imi - bu kursa hom ashyo materiallar, yonilgi, energiya va boshka mehnat predmetlari xarajatlarining yangi ijtimoiy mahsulotga bo'lgan, nisbati bilan aniqlanadi.

Korxonalarning mahsulot sig'imi shu mahsulotni yaratilishi uchun ketgan moddiy xarajatlarning jami ishlab chiqarilgan mahsulotga bo'lgan nisbati orqagsh aniqlanadi. Ya'ni.

$$MxC = \frac{Mx}{Im} = \frac{271826,6}{331865,4} = 0,819$$

MxS - mahsulot sig'ami turli shaklda;

Mx - moddiy xarajatlarning umumiy hajmi;

Im - ishlab chiqilgan mahsulot umumiy xajmi.

Korxona faoliyati samaradorligi ko'rsatkichlaridan yana biri mahsulotning kapital sig'imidir. Ma'lum bir darajada kapital sig'imi hamda fondlar sig'imi bir-biriga yaqin ko'rsatkichlardir.

Mahsulotning kapital sig'imi odatda ishlab chiqilgan mahsulotni ko'paygan (o'sgan) qismining kapital ko'yilmalar nisbati bilan belgilanadi.

Bu ko'rsatkichni quyidagi formula orqali ifodalash mumkin:

$$K_0 = \frac{K}{\Delta O}$$

Bu yerda: K_0 - mahsulotning kapital sig'imi;

K - kapital quyilmalarni umumiy xajmi;

ΔO - yaragilgan umumiy mahsulotning o'sgan qismi.

Xalq xo'jaligi darajasida bu ko'rsatkich kapital xarajatlarning milliy daromadga nisbati ko'rinishida hisoblanadi.

Korxona darajasida fondlarni samaradorligini hisoblaganda quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$\Phi_c = \frac{\Phi}{O} = \frac{37262,2}{331865,4} = 0,112$$

Bu yerda: F_s -1 sonlar sig'imi:

F - asosy ishlab chiqarish fondlarining o'rtacha kiymati;

O - yaratilgan mahsulotning umumiy xajmi (odatda yalpi mahsulot).

Fondlar sig'nmini xuddi kapital sig'imi singari milliy daromadga nisbatida ham hisoblash mumkin.

Xalq xo'jaligida, uning ayrim tarmoqlarida, shu jumladan sanoatda fondlar qaytimi ko'rsatkichi hisoblanadi. Bu fondlar sig'imi kursatkichining aksidir.

Fond unumi (FU) asosiy ishlab chiqarish fondlardan foydalanish samaradorligini tavsiflaydi. U asosiy fondlar muayyan miqdoriga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori bilan o'lchanadi.

$$\Phi Y = \frac{MM}{\Phi}$$

Bu yerda: MM - mahsulot miqdori.

Fond unumi, mehnat unumdorligi va uning fond bilan qurollanishi o'rtasida aloqa mavjud. U quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$\Phi Y = \frac{MY}{\Phi K}$$

Bu srda: FU - fond unumi;

MU - mehnat unumdorligi;

FK,- mehnatning fond billi kurollanishi.

Bu bog'liklikdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat unumdorligi mehnatning fond bilan kurollanishiga qaraganda tezroq o'sib borgan taqdirdaganna fond unumi oshadi. Va aksincha, agar mehnat unumdorligi o'sishi fond bilan qurollanishiniig o'sishdan orqada qolsa, fond unumi pasayadi.

Fan va texnikaning shiddatli rivojlanayotgan xozirgn sharoitida zamonaviy ishlab chiqarpsh vositalarini amaliyotga kiritish iqtisodiy samara bilan bir qatorda og'ir jismoniy mehnatni mashinalar ms'hnati bilan almashtirish, ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasallnklarini bartaraf etish, fondlar va energiya bilan ta'minlanish darajasini oshirish, yuqori malaka talab qiladigan va manfaatdorlikni oshiradigan jozibali kasblarga talabni paydo qilish hamda mavjud kasblarga yoshlarda rag'bat uyg'otish va boshqa ijtimoiy muammolarni ham xal etishi lozim.

Insonni har tomonlama yetuk (barkamol) qilish uchun zamin yaratishni maqsad qilib ko'yish - jamiyatning pirovard ijtimoiy samaradorlik mezonidir.

Ishlab chiqarishning ijtimoiy samaradorligini ifodalovchi bir qancha ko'rsatkichlar mavjud, jumladan, mahsulot (ish xizmat)larga talabning

qondirilishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar, mehnat sharoiti va tabiatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar.

Mahsulot (ish, xizmat)larga iste'molchilar talabining qondirilishini tavsiflovchi ko'rsatkichlarga kuyidagilarni keltirish mumkin:

- mahsulot (ish, xizmat)lar tarkibining iste'molchilar talabiga mos kelish koeffitsiyenti. Bu ko'rsatkich tovar zaxiralarida turib qolgan (o'tmas) tovarlarning hissasi ko'rinishida tavsiflanadi. Bu ko'rsatkichning o'sishi ijtimoiy samaraning pasayayotganidan darak beradi. Erkin iqqisodiyot sharoitida mahsulot (ish, xizmat)ning sifati va uning istemolchi talabiga mos kelishi uchun kurash korxonalar faoliyatining asosiy ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi;

- reklama vositasida mahsulot (ish, xizmat)larning mavjud turlari bilan istemolchilarni tanishtirish darajasi. Hozirgi paytda xaridorni tovarlarning xususiyatlari, sifati va boshqa afzalliklari ko'proq qiziqtiradi. Bu masalalarda esa unga reklama yordam beradi. Uning mahsulot (ish, xizmat)larni iste'molchilarga tanishtirish darajasini o'rganishda turli shakldagi reklamalardan (televideniye, radio va gazetalardan, sportchilardan) foydalanuvchi korxonalar hissasini aniqlash kerak bo'ladi;

- iste'mol savatchasi doirasida iste'moln ta'minlash koeffitsiyenti va boshqalar.

Ishlab chiqarishning ijtimoiy samaradorligini ifodalovchi muxim ko'rsatkichlar tarkibida mehnat sharoiti va tabiatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar alohida o'rin egallaydi. Ular asosan, quyidagilardan iborat:

- mehnatni mexanizasiyalash va avtomatlashtirish darajasi;
- mehnat jarayonlarini robotlashtirish darajasi;
- ishlab chiqarishda qo'llanilayotgan texnologiyalar, asbob uskunalar va mexanizmlarning ilg'orlik (zamonaviylik) darajasi;
- mehnatni elektrlashtirish darajasi;
- isitish, sovutish, yuklash-tushirish, kutarish-yuklash uskunalar va asboblilar bilan haqiqiy ta'minlanishning me'yorlarga mosligi darajasi;

- bino va inshootlarning davr talablariga javob berish darajasi (ularning zamonaviy loyiha asosida qurilishi, ularda ishlash va dam olish, tibbiy yordam ko'rsatish uchun shart-sharoitlarning mavjudligi);

- o'ralgan, qadoqlangan va idishlarga solingan mahsulotlarning ishlab chiqarilgan jami mahsulotlardagi hissasi;

- korxonalarning sog'lomlashtirish, sport va maktabgacha yoshdagi bolalar muassasalari va boshqalar bilan ta'minganlanganlik darajasi;

- korxonalarda xodimlar va mutaxassislar safining to'ldirilishi koeffisienti. Bu haqiqiy ishlovchi xodimlar sonini belgilangan me'yor bilan qiyoslash asosida aniqlash;

- korxonalar xodimlarning davolash va sayohat uchun yo'llanmalar bilan ta'minlash darajasi;

- xodimlar va mutaxassislar tayyorlash, qayta tayyorlash hamda ularning malakasini oshirishni tashkil etish darajasi;

- ishlab chiqarish jarayonida aqliy mehnat hissasining va ijodkorlikning oshib borishi, mehnat intizomini buzilishi hollarining kamayishi, xodimlar qo'nimsizligini pasaytirish va boshqalar.

Qayt etilgan ko'rsatkichlar ijtimoiy samaradorlikning alohida yo'nalishlarini tavsiflaydi. Ular birgalikda hisoblansa va ijtimoiy samaradorlikning baholashda birgalikda qo'llansa, ishlab chiqarishning ijtimoiy samaradorligiga to'liq baho berish imkoniyatini tug'diradi.

Ishlab chiqarishning ijtimoiy samaradorlik ko'rsatkichlari uzviy bog'liq. Ijtimoiy samarani oshirmasdan turib iqtisodiy samarani o'stirib bo'lmaydi va aksincha.

III – Bob. Personal mehnatini unumdorligini oshirishni aniqlash usullari va omillarini taqsimlash.

3.1. Ishlab chiqarish korxonalarida xodimlarni tanlash va joy – joyiga qo'yish.

Ishlab chiqarish korxonalarini xodimlar bilan ta'minlash masalasi, ularning manbalari, tayyorlash va qayta tayyorlash shakllarini hamda ulardan oqilona foydalanish masalalarini aniqlash alohida o'rin egallaydi. Ayniqsa, bozor iqtisodiyoti sharoitida korxona (firma) larni (xodimlar) bilan ta'minlash va ulardan oqilona foydalanish alohida ahamiyat kasb etadi.

Xodimlar (kadrlar) o'zlarining bilimi va ilmi, mehnat malakasi, ishlab chiqarish tajribasi va ma'naviyati bilan ishlab chiqarish kuchlarining muhim unsuri hisoblanadi. Ular fan-texnika taraqqiyoti rivojining, mehnat unumdorligini oshirish, asosiy va aylanma fondlardan foydalanishni yaxshilash, mahsulot sifatini oshirishning va uning tannarxini pasaytirishning hamma sohalari, hamma tomonlarining samaradorligini belgilaydilar.

Shu sababli ham «Hamma ishlarni kadrlar, hal qiladi» - degan mashhur qoida hozirgi kunda ham aslo o'z dolzarbligini yo'qotgani yo'q. Aksincha bu asosiy fikr Respublika Prezidentining asarlari, ma'ruzalari va suhbatlarida qayta-qayta tilga olinmoqda. «Qanday vazifalarni biz o'z oldimizga qo'ymaylik, qandaydir muammolarni yechish kerak bo'lmasin,- degan edi I.Karimov,- oqibat natijada ularning barchasi kadrlarga va yana kadrlarga borib taqaladi».

Ishlab chiqarishida nafaqat mehnat qurollari va mehnat buyumlari (ishlab chiqarish vositalari), balki kadrlar ham alohida ahamiyat kasb etadi. Aynan kadrlar ishlab chiqarishni boshqaradilar, joriy va istiqbolga tegishli rejalashtirishni va bashorat qilishni amalga oshiradilar, ishlab chiqarish vositalari va moliyaviy resurslarni harakatga keltiradilar. Kadrlarning bilimi, ilmi, kasbiy mahorati qanchalik yuqori bo'lsa, sanoat faoliyatining ishlab chiqarish – iqtisodiy parametrlari shunchalik yuksak bo'ladi. Demak, sanoat ishlab chiqarishining ahvoli, holati, rivoji uning kadrlar potentsiali bilan belgilanadi.

Shu yerda «potensial» atamasining ma'nosini tushuntirib o'tish kerak bo'ladi, chunki bu tushuncha bozor iqtisodiyoti sharoitida juda ko'p ishlatiladi. O'zbek tilining izohli lug'atida «potensial» so'zi lotincha «potentia» so'zidan olinganligi va imkoniyat, kuch-qudrat, yashirin imkoniyatlar ma'nolarini bildirishi ta'kidlangan. Odatda bu atamada mavjud bo'lgan va safarbar etilishi, harakatga keltirilishi, ma'lum maqsadlarga erishish uchun foydalanilishi mumkin bo'lgan vositalar, zahiralar va manbalar ham izohlanishi mumkin.

Kadrlar potentsiali – bu mehnat zahirasi yoki imkoniyatidir. U jamiyat mehnat potentsialining tarkibiy qismi hisoblanadi. Unda mehnat resurslarining umumiy soni va ularning tarkibi, ma'lumot darajasi, professional ko'nikmasi va ishlab chiqarishning u yoki bu sohasida mehnat qilish qobiliyati aks etadi.

Sanoat ishlab chiqarishining muvaffaqiyati pirovard natijada rahbar kadrlarning yetukligiga, bilim va ilmining darajasiga, ish malakasi hamda tashkilotchilik qobiliyatiga, ularni to'g'ri tanlash, joy-joyiga qo'yish va tarbiyalashga bog'liqdir.

Davlat kadrlar siyosatini jamiyat hayotining barcha tomonlariga rahbarlik saviyasini oshirish bilan, iqtisodiy-ijtimoiy va madaniy hayotning barcha sohalarida jamoa tashkilotlarining rahbarlik rolini kuchaytirish bilan bevosita bog'laydi. Davlat va nodavlat tashkilotlari kadrlar bilan ishlashni muttasil nazorat qilib boradilar va mahalliy sharoitlarni hisobga olgan holda kadrlar masalasida Prezident va Vazirlar Mahkamasining yagona yo'lini og'ishmay o'tkazib boradilar.

Ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatining har qanday sohasida, shu jumladan, sanoat tarmog'ida ham natijalilik, samaradorlik ko'p jihatdan o'rta bo'g'in kadrlarga bog'liq. Ular rahbarlarning eng ko'p sonli kategoriyasi bo'lib, ishlab chiqarishga hammadan yaqinroq turadilar. Shu boisdan respublikada o'rta bo'g'in kadrlarga alohida ahamiyat beriladi.

Kadrlar siyosatining mazmuni, uni amalga oshirishda amal qilinadigan bir qator tamoyillar mustaqillikka erishilgandan keyin butunlay o'zgardi. Kadrlar ishining usullari, shakllari, bu ishga yondoshishning siyosiy va tashkiliy rahbarlik usullari haqidagi qoidalar qaytadan ishlab chiqildi.

Ma'lumki, siyosat kishilar orqali yuritiladi. Har qanday tashkiliy masalalarni siyosatdan ajratish mumkin emas. Shu sababli, odatda xodimlarning ishchanlik va siyosiy xislatlariga; oshkoralikka va xodimlarni ochiq-oshkora tanlashga, rahbarlikning davomiyligiga rioya qilgan holda ularni o'zgartirib turishga; keksa va yosh kadrlarni qo'yib ishlatishga, kadrlarga ishonishga hamda ularga nisbatan qat'iy talabchan bo'lishga; davlatning asosiy vazifalari va xodimlarning shaxsiy qobiliyatlariga muvofiq tarzda kadrlarni joy-joyiga qo'yishga; ularning ajoyib fazilatlari va kamchiliklarini o'rganishga; xo'jalik va siyosiy rahbarlarning g'oyaviy-nazariy saviyasini muttasil oshirib borishga katta ahamiyat beriladi.

Kadrlar siyosatining dolzarb muammolari Prezident asarlari va nutqlarida nazariy jihatdan chuqur mushohada etilgan va har taraflama asoslab berilgan. Kadrlar siyosati Oliy Majlis tomonidan ko'rib chiqiladi, ko'pgina qonun va qororlarda o'z ifodasini topadi.

1997 yilning avgust oyida «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» qabul qilindi va ta'lim tizimining aniq strategiyasi yaratildi. Bu dasturning maqsadi – ta'lim sohasini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'la xalos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash Milliy tizimini yaratishdir. Bu strategik fenomen mamlakatimizda ta'lim tizimini eng zamonaviy talab – ehtiyojlar asosida o'zgartirib yubordi. Davrimizning bu ulug'vor hujjati qabul qilingandan beri kadrlar tayyorlash borasida tub yangilanishlar yuz berdi. Lekin keyingi vaqtda bozor iqtisodiyoti talablariga javob beradigan mutaxassislar yetishmayotganligi sezilib qoldi. Shu sababli Respublika Prezidenti va Oliy Majlis hamda Vazirlar Mahkamasi istiqlool, mustaqillik bilan hamkorlik qilishga rozi bo'lgan, tayyor turgan barcha mutaxassislarni ishga jalb eta oldi. Ayni bir vaqtda yoshlar orasidan rahbar kadrlarni izlash, tanlash, tayyorlash va tarbiyalash masalasiga alohida e'tibor qaratildi. Mavjud xodimlardan g'oyat oqilona foydalanish manfaatlarini ko'zlab, ularni bir ish sohasidan boshqa ish sohasiga hamda bir hududdan boshqa bir hududga yuborish usulini keng qo'lladi.

Mustaqillik yillarida xalq xo'jaligining barcha sohalari uchun yuksak malakali kadrlar tayyorlash borasida juda katta ishlar qilindi. Milliy iqtisodning, jumladan, sanoatning hal qiluvchi uchastkalariga rahbarlik izlanuvchan, yangilikka intiluvchi, fidoyi, tafakkuri o'tkir, tashkilotchilik qobiliyati zo'r, o'z ishini yaxshi biladigan mutaxassislar qo'lida jamlangandir.

Mamlakatimizda XXI asr kadrlari o'sib yetishmoqda, ular iqtisodiy, ijtimoiy va fan-texnika taraqqiyotining eng murakkab muammolarini hal etishga qodirdirlar. Qo'yidagi jadvalda mulkchilikni shakllantirish bo'yicha ishchi kuchiga talab aks ettirilgan.

3.1.1.-jadval

Samarqand viloyatida mulkchilik shakllari bo'yicha ishchi kuchiga talab (hisobida) 2011 yil

№	Ko'rsatkichlar	Jami	Shu jumladan qishloq joylarda
1	Davlat korxonalarida	1876	1407
2	Ijara korxonalarida	1194	895
3	Hissadorlik jamiyatlarida	341	256
4	Xo'jalik birlashmalarida	512	384
5	Jamoat tashkilotlarida	682	512
6	Qo'shma korxonalarda	1023	767
7	Qishloq xo'jalik korxonalarida	7673	5754
8	Jamoat (shirkat) xo'jalikdarida	74	56
9	Xususiy korxonalarda	1023	767
10	Mulkchilik shakllardi aralash korxonalarida	2387	1790
11	Boshqa korxonalarda	267	200
Jami		17052	12788

Manba: Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

Bizga ma'lumki xodimlarga – bu muayyan kasbni egallash bo'yicha tayyorgarlikni o'tgan, amaliy tajriba va mehnat ko'nikmasiga ega bo'lgan ishlab chiqarish sohasida ish bilan band bo'lgan kishilardir.

Kadrlarga bo'lgan talabni aniqlash, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash, ulardan oqilona foydalanish, kadrlarning mehnati bo'yicha rejalashtirish va

hisobga olish va boshqa yo'nalishlar bilan mujassamlashtirish uchun xodimlarni guruhlariga ajratish kerak bo'ladi, ya'ni tasniflash zarur.

Ishlab chiqarish, xo'jalik faoliyatida qatnashishiga qarab sanoat tarmog'ida band bo'lgan barcha kadrlar ikki guruhga bo'linadi:

- sanoat ishlab chiqarish xodimlari;
- nosanoat ishlab chiqarish xodimlari;

MAHSULOT ishlab chiqarish doirasida band bo'lgan xodimlarning barchasi sanoat ishlab chiqarish xodimlari guruhiga kiradi. Sanoat ishlab chiqarish xodimlari o'z navbatida bajaradigan funksiyasining tavsifiga qarab quyidagi kategoriyalarga bo'linadi:

1. Ishchi xodimlar;
2. Muhandis-texnik xodimlar;
3. Xizmatchilar;
4. Ish bajaruvchi kichik xodimlar;

5. Qorovullar va o't o'chiruvchilar, ya'ni korxonani qo'riqlaydigan va yong'indan muhofaza qiluvchi xodimlar.

Sanoat ishlab chiqarish xodimlarning eng muhim va juda ko'p qismi - bu ishchilar bo'lib, ular mahsulot ishlab chiqarish (ish bajarish, xizmat ko'rsatish)da bevosita qatnashadilar, jihozlarni ta'mirlash, mehnat buyumlari va tayyor mahsulotni bir yerdan ikkinchi joyga tashiydilar va nixoyat ta'mirlash – qurish ishlarini bajaradilar.

Ishchilardan keyingi o'rinda **muhandis-texnik xodimlar** turadi va ular rahbar xodimlar hisoblanadi. Ularga direktorlar, boshqaruvchilar, ularning muovnlari, bosh mutaxassislar, hizmat ko'rsatish bo'limlarining rahbarlari kiradi.

Xizmatchilar kategoriyasiga – hujjatlarni tayyorlovchi, ularni rasmiylashtiruvchi, hisob va nazorat ishlarini bajaruvchi, xo'jalik xizmatini bajaruvchi (agentlar, kassirlar, ish yurituvchilar, kotibalar, statistlar va boshqa)lar kiradi.

Tarmoq va korxona faoliyatini rejalashtirish va tahlil etishda, ayniqsa mehnat unumdorligini hisoblash, o'rtacha ish haqini aniqlash, kadrlar

qo'nimsizligini aniqlash uchun xodimlarning o'rtacha soni ko'rsatkichi ko'p ishlatiladi.

Xodimlar salohiyatini miqdoriy baholash bilan birgalikda ularni sifat jihatdan ham tavsiflash kerak bo'ladi. Bu jihatlar xodimlarning professional va malakaviy fazilatlari bilan belgilanadi. Bu borada, birinchi o'rinda «mutaxassislik», «ixtisoslik», «malaka» degan tushunchalar yuzaga keladi.

Mutaxassislik – bu ma'lum bir yoki bir necha turdagi ishlarni amalga oshirish uchun insonga zarur bo'lgan bilimlar va malakalar yig'indisi. Masalan, iqtisodchi, marketolog, vositachi, moliyachi, buxgalter, yoki texnika sohasida – muhandis, mexanik, energetik va h.k.

Ixtisos – insonning hosil qilgan bilimlar va amaliy ko'nikmalari majmui. Ixtisos kishiga hayotning moddiy va ma'naviy sohasida muayyan ishni bajarish imkoniyatini beradi.

Malaka – biron bir mutaxassislik va ixtisoslik bo'yicha murakkab ishni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim va ilm hamda mehnat ko'nikmasining darajasidir. Kadrlarning malaka darajasini baholash uchun o'rtacha ko'effisiyent va o'rtacha tarif ko'effisiyenti razryadi belgilanadi.

Yangidan-yangi ishlab chiqarish sohalari vujudga kelishi, fan va texnikaning rivoji, ish, shu jumladan, bir texnologik jarayonning boshqa jarayonga almashinishi bilan boshqaruv, rejalashtirish, tashkil etish, takomillashuvi bilan yangi mutaxassisliklar kasb va ixtisoslar yuzaga keladi, eskirganlari barham topadi.

Kadrlar tarkibi va strukturasi faqat korxonalarda emas, balki tarmoqlarda ham bir-biridan farq qilishi mumkin. Bu tarmoqning murakkabliligiga, korxona (firma)ning katta-kichikligiga, ularning texnikaviy va texnologik jihatdan qurollanganligiga, ishchi-xizmatchilarning bilimi va ilm darajasiga va mehnat ko'nikmasiga, sohaning hamkorlik munosabatlari rivojlanganligiga va boshqa bir qator xususiyatlarga bog'liq.

Xodimlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo'yish, ulardan oqilona foydalanish va tarbiyalash masalasi kadrlar siyosatining, umumiy iqtisodiyotning, shu

jumladan, makro- va mikroiqtisodiyotning eng muhim masalalaridan biri hisoblanadi. Shu sababli Respublika Prezidenti I.A. Karimovning asarlarida, Oliy Majlis tomonidan qabul qilingan qonunlarda, Vazirlar Mahkamasining qarorlarida bu masalaga alohida e'tibor berilgan.

Kadrlarni tanlashda, ularni joy-joyiga qo'yish, foydalanish va tarbiyalash borasida quyidagi tamoyillarga alohida e'tibor berish kerak:

- aql-idrok, did va farosat;
- qat'iylik, matonatlilik, prinsipiiallik, o'z vazifasiga puxtalik;
- rahbarlik sohasini juda yaxshi bilish;
- o'z eliga, yurtiga, Vataniga sadoqatli bo'lish.

Kadrlar siyosatining eng muhim masalalaridan biri ularni attestasiya qilish masalasidir.

Kadrlar attestasiyasi – bu xodimlarning malakasini bilim va ko'nikmalarining darajasini, faoliyatining samaradorligini, ishdagi, xizmatdagi va boshqa sohalaridagi fazilatlari, egallab turgan lavozimiga to'g'ri kelishi yoki kelmasligini aniqlab olish bo'yicha bajariladigan jarayon va ish tartibidir.

Attestasiya ishining ahamiyati nimadan iborat?

Kadrlar attestasiyasi xodimlarning sifat tarkibini yaxshilash, ularni oqilona joy-joyiga qo'yish, xodimlarni topshirilgan ish uchun javobgarligini kuchaytirishga qaratiladi. Attestasiya xodimlarni egallab turgan lavozimlariga qanchalik munosib ekanligini aniqlashning asosiy vositasi sifatida xizmat qiladi. Kadrlar attestasiyasi vaqti-vaqti bilan xar yili yoki ikki-uch yilda bir marta ham o'tkazilishi mumkin.

Respublikada bozor iqtisodiyoti davrida kadrlar tayyorlash borasida bir qator yangi talablar yuzaga keldi. Ular ichida eng muhimlari quyidagilardan iborat:

- ijtimoiy-psixologik diagnostika;
- kadrlarni boshqarish tizimini axborot bilan ta'minlash;
- bandlikni boshqarish;
- zaruriy bo'sh lavozimlarga nomzodlar tanlash;
- kadrlar salohiyati va xodimlarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil etish;

- kadrlar marketingini belgilash;
- xizmat martabasini rejalashtirish va nazorat qilish;
- xodimlarning kasbiy va psixologik moslashuvi, ko'nikishi;
- mehnat-huquqiy munosabatlar masalalari;
- mehnat etikasi va estetikasi.

Agar ma'muriy – buyruqbozlik tizimi sharoitida bu mezon va vazifalarga ikkinchi darajali deb qaralgan bo'lsa, bozor munosabatlari sharoitida ular birinchi o'ringa chiqarildi. Bu mezon va vazifalarga e'tibor berish sanoat taraqqiyotining barqaror va izchil rivojlanishiga katta imkoniyatlar yaratib beradi.

Boshqaruvning barcha darajalarida inson rolining ortib borishi, iqtisodiyotda, shu jumladan, sanoatda keng qamrovli tarkibiy o'zgarishlar sodir bo'lishi va raqobat darajasining o'sishi kadrlarning boshqarishga yondoshuvini o'zgartirishni taqozo etadi. Bunday yondoshuvlar quyidagilardan iborat:

- xodimlarning samarali ishlashlarini, faoliyat ko'rsatishlarini tashkil etish;
- lavozimlar darajasini optimallashtirish, zaruriy mahorat va malakalar tizimini yaratish;
- ishlab chiqarish madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish;
- institusional maqsadlarga erishish;
- o'z jamoa va o'z xodimlarining manfaat va ehtiyojlarini to'laroq qondirish.

Korxonada kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash mutaxassislarning bilim va ilm darajasini yuqoriga ko'tarish, kasb mahorati va ko'nikmalarini yangilash hamda chuqurlashtirishga qaratilgan. Kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tarmoq va korxonalarda bu borada olib borilgan faoliyat natijalariga ko'ra davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi guvohnoma yoki sertifikat topshiriladi. Qo'yidagi 3.1.2.-jadvalda viloyat bo'yicha kadrlarni kasbga yuborilishi haqida ma'lumot berilgan.

3.1.2.-jadval

Samarqand viloyati bo'yicha 2011 yil aholini ish bilan ta'minlash dasturiga asosan kasb o'rganishga yuborilganlar haqida ma'lumot

	Ish so'rab murojat qilganlar		Kasb o'rganishga yuborilganlar	
	2010 y	2011 y	2010 y	2011 y
Samarqand shahri	5860	6923	154	150
Kattaqurg'on shahri	2465	2251	90	51
Viloyat bo'yicha jami	73021	76390	1050	1125
Xotin – qizlar	-	40057		975
Yoshlar	-	47696	-	1110

Manba: Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

Korxonada kadrlar malakasini oshirish hamda ularni qayta tayyorlash tizimini tashkil etish va rivojlantirish uchun quyidagilar zarur:

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimi faoliyatida yangicha tarkib, mazmun hamda bu tizimni boshqarishni shakllantirish;

- yuqori malakali o'qituvchi-mutaxassis kadrlar tayyorlash va sohani ular bilan to'ldirib borishni ta'minlash;

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimining bu sohada raqobatga asoslangan muhitini shakllantirish va samarali faoliyat olib borishni ta'minlovchi normativ bazasini yaratish;

- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash ta'lim muassasalarini davlat attestatsiyasi va akkreditatsiyasidan o'tkazish tizimini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish;

- iqtisodiyotning davlat va nodavlat sektorlari, mulkchilikning turli shaklidagi tashkilot va muassasalarning talab-ehtiyojlariga muvofiq kadrlar va mutaxassislarni ildam qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni ta'minlovchi davlat va nodavlat ta'lim muassasalarini tashkil etish va rivojlantirishga ko'maklashish;

- professional treningning ilg'or texnologiya va uskunalarini, shuningdek, murakkab, fan yutuqlarini talab qiluvchi texnologiya jarayonlari imitatorlarini ishlab chiqish, yaratish va amaliy o'zlashtirib olish.

Kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash tizimida xalqaro hamkorlik alohida ahamiyat kasb etadi. Bu muammoni hal etish uchun hamkorlikning xalqaro-xuquqiy bazasi yaratilishi, uning ustuvor yo'nalishlari ro'yobga chiqishi, xalqaro ta'lim tizimlari rivojlantirilishi, mutaxassislar almashishi kengayishi kerak. Bu boradagi milliy ho'jjatlar xalqaro miqyosda e'tirof etilishi, investisiyalarning keng jalb qilinishi borasidagi faoliyat kuchaytirilishi kerak.

3.2. Personal mehnati unumdorligini oshirishning aniqlash usullari va ahamiyati.

Bugungi kunda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat unumdorligini muttasil ravishda oshirib borish o'ta muhim ahamiyatga ega bo'lib, mehnat unumdorligini oshishi aholi turmush darajasini yaxshilanishiga va ish haqi mikdorlarini oshirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, ish sifati zarur darajada bo'lgani holda, mehnat xarajatlari qanchalik kam bo'lsa, mehnat samaradorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Tadbirkor korxona egasi uchun vaqt birligi ichida qanday ishlab chiqarish darajasiga erishilgani emas, shu bilan birga u qanday mehnat xarajatlari bilan ta'min etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlari xodimlar soni va mehnatga to'langan haq xarajatlari bilan o'lchanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o'lchanishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat samaradorligini tahlil qilganda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat xarajatlari ham, shu bilan birga uning tuzilishi hisobga olingan holda ham qarab chiqiladi.

Mehnat unumdorligini hisoblashda qo'yidagilarni ta'minlash imkonini beradigan uslubiyotdan foydalanish mumkin:

- korxona ishining ijtimoiy qadriyatlar bilan bog'liqligi;
- xodimga rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatish:

- mehnat unumdorligining umumiy va xususiy ko'rsatkichlari bir o'lchov bilan o'lchanishi mumkinligi;
- mehnat miqdori bilan sifati o'rtasidagi bog'liqlik.

Har qanday mahsulot, buyum, xizmatda jonli va buyumlashgan mehnat jamlangan bo'ladi. Bunday jami mehnat tufayli moddiy boyliklar yaratiladi.

Jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojlanib borgan sari jonli mehnat moddiylashgan mehnatning tobora ko'proq massasini qamrab oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi ko'payib borgan sari jonli mehnatning ulushi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi oshganligining asosiy belgisidir. Ishlab chiqarishning takomillashib borishi va fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligi oshishining asosiy shartlaridir. Yangi texnologik jarayonlar, materiallar va avtomatlashtirish vositalarining joriy etilishi mehnatni mexanizasiyalash darajasining ortishiga olib keladi. Bu ko'rsatkichni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$M\partial = \frac{C_M}{C_y} = .100\%$$

Bu yerda: M_d - mehnatning mexanizasiyalash darajasi, %;

S_m - mexanizasiyalashgan mehnat xodimlari soni;

S_u - xodimlarning umumiy o'rtacha ro'yxatdagi soni.

Mexanizasiyalashgan mehnat xodimlari jumlasiga o'z ishini mashinalar va mexanizmlar yordamida bajaradigan kishilar kiritiladi.

Mehnatni mexanizasiyalash (avtomatlashtirish) darajasining ortishi moddiylashgan mehnat ulushining oshganligi va jonli mehnat sarflashni ko'paytirmasdan turib, mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlaridan dalolat beradi.

Mehnat unumdorligining asosi bo'lgan mehnatning unumdorlik kuchi mehnat unumdorligining aynan o'zi emas: haqiqiy mehnat unumdorligi yana ikkita muhim omilga - jonli mehnatning eng muhim ko'rsatkichi bo'lgan mehnat intensivligiga (jadalligiga) va ish vaqtining nominal fondidan foydalanishga ham bog'liq.

Mehnat jadalligi (intensivligi) - bu, jonli mehnatning jiddiyligi yoki murakkabligi darajasi bo'lib, ish vaqti birligi ichida inson asab va muskul quvvatining sarflanishi bilan o'lchanadi. Bunda inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydigan jadallik ijtimoiy normal jadallik hisoblanadi, sarflangan quvvat ovqatlanish, dam olish va hissiy yengillanish hisobiga to'liq tiklanadi.

Mehnat unumdorligi mehnat jadalligi bilan bir qatorda ish vaqti fondidan foydalanish darajasi bilan ham bog'liqdir.

Ish vaqtidan foydalanish ishlangan vaqtning, shu jumladan, ichki smena dam olishiga ajratilgan, tartibga solingan tanaffus vaqtining mazkur ishlar turi uchun belgilangan nominal vaqt fondiga (ish kunining ish haftasi, oyi va yilning soat hisobidagi mikdoriga) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko'rsatkichlarning indeks aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$I_{\text{mu}} = I_{\text{muk}} I_{\text{mi}} I_{\text{vf}}$$

Bu yerda: $I_{\text{mu}} = I_{\text{muk}} I_{\text{mi}} I_{\text{vf}}$ - mehnat unumdorligiga muvofiq ravishda mehnat unumdorligi kuchi, mehnat jadalligi va ish vaqtidan foydalanish indeksleri. Qo'yidagi 3.2.1.-jadvalda korxonaning personal foydalanish aks ettirilgan.

3.2.1.-jadval

«Afrasiyob - meva» korxonasining personalidan farqlanish haqida ma'lumot 2011 yil

Ko'rsatkich	O'tgan yili	Hisobot yili		Chitga chiqish	
		Reja	Haqiqiy	O'tgan yilgisi	Rejadan
Ishchilarning o'rtacha soni	156	160	161	/	/
Birinchi bir yilda ishlash kunlar	226	220	225	/	5
Soatlar	1774	1760	1788	-14	-25
Shu kunning o'rtacha muddati	276444	281600	287868	-11424	+6268
Shu jumladan ishdan tashqari. Ishlagan vaqt	1830	-	1789	-41	1787

Manba: «Afrasiyob-meva» korxonasi hisobotidan

Korxonada 161 ishchi faoliyat yuritadi, mavsum davrida qo'shimcha ishchilar yollanmalari. O'rtacha rejada 8 soat belgilangan.

«Unumdorlik» tushunchasi mahsulotni har qandan xarajatlarning turiga yoki barcha turlariga nisbatini aniq ko'rsatkichlarda ifodalash uchun qo'llaniladi. Statistik ma'noda unumdorlik deyilganda, ishlab chiqarish natijalarining foydalanish omillari sarflariga nisbati tushuniladi. Boshqacha qilib aytganda, u xarajat birligi tug'ri keladigan ishlab chiqarilgan mahsulot hajmidir. Shunga ko'ra, ishlab chiqarish natijasini uning barcha o'lchash mumkin bo'lgan omillari majmuiga nisbatan yoki alohida guruh omillarga nisbatan hisoblash mumkin.

Shunday omillar jumlasiga quyidagilar kiradi:

- 1) sarflangan ishlab chiqarish omillarining mikdori va sifati (sarf samarasi);
- 2) sarflangan omillar mikdorlarining foydalanilishi darajasi (foydalanish samarasi);
- 3) ishlab chiqarish omillari kombinasiyalarining mikdori (substitutsiya samarasi);
- 4) texnika taraqqiyoti (texnika samarasi);
- 5) ishlab chiqarish jarayoni tashkil qilinishi (daraja samarasi);
- 6) alohida jarayonlar sektorlarning yoki xarajatlar yoxud mahsulotning umumiy mikdorida ishtirok etishi (tarkib samarasi);
- 7) alohida sektorlar va jarayonlar orasidagi o'zaro aloqalar darajasi va tarkibi (o'zaro aloqodorlik samarasi).

Korxonalarning mehnat unumdorligini o'lchash muammosi mazkur iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini aniqlashdan birmuncha murakkabroq. Amalda mehnat unumdorligining o'sishi va mahsulot ishlab chiqarishni o'lchashning turli usullaridan foydalaniladi. U yoki bu usulning ko'llanishi, birinchidan, mehnat unumdorligini o'lchash darajasiga, ikkinchidan esa, hisoblashni amalga oshiradigan iqtisodiy xizmat oldida qanday vazifa turganligi bilan bog'liqdir.

Mehnat unumdorligini o'lchash darajasi bo'yicha bir xildagi mahsulotni ishlab chiqaradigan korxonalar alohida ish o'rinlari (brigada, uchastkalar)ni ko'rsatib o'tish mumkin. Bu o'rinda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini va ishlab

chiqarish normalarini (dona, tonna, kub yoki kvadrat metr va hokazo) aniqlashning natural (tabiiy) usulini qo'llash maqsadga muvofikdir. Bu usul oddiy, qulay va ishonchli bo'lsada, u faqat bir xil mahsulot ishlab chiqariladigan ish joylarida qo'llaniladi, shuning uchun ham amalda undan kamroq foydalaniladi. Korxonaning birigada va uchastkalarida butunlay bir xil mahsulot ishlab chiqarilsa, natural usul qo'llanilishi mumkin:

Shartli natural usul qo'llanish uchun qulaydir, chunki ko'pgina xilma-xil tovarlarning, xizmatlarning aylantirish koeffisientlari yordamida ishlab chiqarishni qiyoslanadigan turga keltirish mumkin.

Mehnat unumdorligini o'lchashning keng tarqalgan yana bir usuli mehnat usulidir.

Mehnat unumdorligini mehnat usuli bilan o'lchashda mahsulot birligini ishlab chiqarish yoki tovar birligini sotishga doir normativ vaqtdan foydalaniladi:

$$U_m = \frac{\text{ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi}}{\text{haqiqiy ish vaqti}}$$

Bu yerda: U_m - mehnat usuli bilan o'lchangan mehnat unumdorligi.

Mehnat usulining afzal tomoni uni barcha ish turlari va xizmatlarga tatbiq etish mumkinligidir. Biroq bu usuldan keng foydalanishda har bir ish turi uchun vaqt normativlari zarur, ular hamisha ham mavjud bo'lavermaydi. Bu usuldan ishbay ishlovchi xodimlar mehnat unumdorligini hisoblash uchun foydalanib bo'lmaydi, chunki ular uchun vaqt normalari tatbiq etilmaydi.

Unumdorlikni o'lchashning mehnat usuli bir qator kamchiliklarga ham ega (normalar yetarli darajada asoslab berilmagan bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko'rib chiqiladi va hokazo). Bu esa, hatto ayrim ish joyidagi va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi o'sishiga holisona baho berilishiga imkon tug'dirmaydi.

Mehnat unumdorligiga ishlarning sermehnatligi ta'sir ko'rsatadi. Sermehnatlik - bu, jonli mehnat sarflarini aks ettiruvchi ko'rsatkich bo'lib, u ish vaqtida, mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar)da ifodalangan. Sermehnatlik, odatda, norma-soatlarda (haqiqiy soatlarda) o'lchanadi, bu vaqt ish birligini

bajarishga sarflangan bo'ladi. Bu ko'rsatkich mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga qarama-qarshi bo'lib, quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$C = \frac{M_{\epsilon}}{M_{\epsilon}},$$

Bu yerda: S - sermehnatlik;

I_v - ish vaqti;

I_m - ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Korxonalar va ularning yirik bo'linmalari darajasida, xuddi xalq xo'jaligi tarmoqlarida bo'lgani kabi, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligi hajmlarini o'lchash uchun asosan qiymat usuli tatbiq etiladi. Qiymat usuli universal usul bo'lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko'rsatkichlari bo'lgan so'mda ifodalanadi, u hajm ko'rsatkichlarini tegishli ulgurji narxlarga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usuli turli kasb va malakaga ega bo'lgan xodimlarning mehnat unumdorligini, masalan, qandolatchi va novvoyning, chilangar va haydovchining mehnat unumdorligini taqqoslash imkonini beradi. Biroq bu usul ko'rinishdan universal usul bo'lishiga qaramay, bir qancha kamchiliklarga ham ega. Xususan, unga narx omili, ya'ni bozor kon'yunkturasi va inflyatsiya ko'proq ta'sir ko'rsatadi.

Korxonalar faoliyatida mehnat unumdorligining eng ma'qul unsullaridan biri qiymat unsurlaridir. Ishlab chiqarish hajmlari va mehnat unumdorligini ulchashning qiymat usuli birmuncha murakkab ishlab chiqarish hajmlarini hisoblashda eng maqbul usulni muayyan shart-sharoitlardan kelib chiqib tanlash mumkin. Ishlab chiqarish hajmlarini o'lchashning eng ko'p qo'llanadigan usuli yalpi, tovar va sotilgan mahsulotlar ko'rsatkichlaridir. Bu xil ulgurji narxlarda «zavod usuli» bo'yicha hisoblangan yalpi mahsulot tovar mahsulotdan tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlarini o'lchash bilan, sotilgan mahsulot tovar mahsulotdan sotish uchun mo'ljallangan, lekin sotilmagan tovar qoldiqlari summasi bilan farq qiladi. Shunday qilib, mahsulot ishlab chiqarish normasi yalpi mahsulot bo'yicha aniqlanganda eng aniq natijalar kelib chiqqanday tuyuladi.

Biroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida unumdorlikni sotilgan mahsulot hajmi bo'yicha hisoblash ancha muhimrokdir, chunki tugallanmagan ishlab chiqarishning ko'payishi va sotilmagan mahsulot qoldiqlarining to'planib qolishi ijobiy iqtisodiy ahamiyatga ega emas. Yalpi tovar va sotilgan mahsulot ishlab chiqarish hajmlari va normalarini o'lchashning kamchiligi shundan iboratki, ulgurji narxlar barcha moddiy xarajatlarning qiymatini o'z ichiga oladi. Tarjibada ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning hajm ko'rsatkichlari faqat jonli mehnat bilan bog'liq bo'lganligi sababli foydalanayotgan materiallar sig'imining va qiymat ko'rsatkichlarining o'zgarishiga duchor bo'lmoqda. Moddiy xarajatlarning har qanday ko'payishi baribir mehnat unumdorligining ortib borish haqida tasavvur beradi. Material sig'imining kamayishi esa, mazkur ko'rsatkichning pasayishi haqida tasavvur uyg'otadi.

Mehnat unumdorligini o'lchashda material sig'imining o'zgarishi ishlab chiqarilayotgan mahsulotning hajm ko'rsatkichiga va mahsulot ishlab chiqarish normasiga salbiy ta'sir ko'rsatishiga barham berish uchun qo'shimcha o'lchov usullaridan foydalaniladi: shartli sof, normativ sof mahsulot bo'yicha va ishlov berishdagi normativ qiymat usullari tatbiq etiladi. Bu usullarni qo'llash material sig'imi o'zgarishlari salbiy ta'sirini to'liq yoki qisman barham toptiradi. Shunga qaramay ularning har biri muayyan kamchilikka ega, birontasi ham bozor iqtisodiyoti talablariga to'liq javob bermaydi.

Mehnat unumdorligini qiymat usulida aniqlash uchun foydalaniladigan shartli sof mahsulot ko'rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan xom ashyo, butlovchi ashyolar, energiya, yoqilg'i va hokazolarga qilingan bevosita xarajatlarni chegirib tashlanadi. Shu bilan birga bu ko'rsatkichdan ish haqi, asosiy fondlarning eyokirishi va foyda chegirilmaydi. Bu yerda moddiy xarajatlar o'zgarishi barham toptiriladi, lekin foyda va amortizasiyaning salmog'i ortadi. Ularning o'zgarishi esa mahsulot ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini birmuncha sohtalashtirishi mumkin.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan sof mahsulot ko'rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan barcha moddiy xarajatlarni, shu

jumladan, amortizasiya ajratmalarini ham chiqarib tashlash yo'li bilan hisoblab chiqiladi. Xarajatlarni va mehnat unumdorligini hisoblashda avvalgi mehnat xarajatlarining soxtalashtiruvchi ta'siri to'la-to'kis barham toptiriladi, lekin foydaning salmog'i jiddiy ravishda ortadi. Shuning uchun turli mahsulot xillarining turlicha foyda berishi sharoitida aynan foyda sof mahsulot va mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini soxtalashtirishda asosiy rol o'ynaydi. Shuni aytish kifoyaki, foydaning turlichaligi mamlakatimiz xalq xo'jaligi uchun xos bo'lib, u sho'rolar hukmronligi davrida markazlashgan rejalashtirish doirasida rivojlanib kelgan edi. Unda foyda va qiymatning o'rtacha normasi bo'yicha mavjud bo'lgan tenglamaga amal qilinmas edi. Ko'pgina xorijiy mamlakatlarda olingan foyda darajasi muhim farqlar yo'qligi tufayli sof mahsulot usulini mahsulot hajmlari va mehnat unumdorligini aniqlash uchun batamom maqbul deb hisoblaydilar.

Lekin, hatto, bozor iqtisodiyoti qaror topgan mamlakatlarda ham sof mahsulot ko'rsatkichi tovar yoki yalpi mahsulot ko'rsatkichlariga nisbatan narxlarning tebranib turishiga ancha ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan normativ sof mahsulot ko'rsatkichi sof mahsulot ko'rsatkichidan farqli o'laroq nomativ ish haqini va unga qo'shib yozilgan haq, shuningdek, o'rtacha tarmoq foydasini o'z ichiga oladi. Shuning hisobiga mahsulot har xil turlarining turlicha foyda keltirishiga barham beriladi. Ushbu usulni qo'llanish tajribasida muayyan qiyinchiliklar va kamchiliklar vujudga keladi. **Birinchidan**, mahsulotlarning barcha turlariga ulgurji narxlar tizimiga parallel ravishda ish haqining yaxlit normativlari tizimini yaratish zarurati paydo bo'ladi. Ommaviy ishlab chiqarishda bu narsa qiyinchilik tug'dirmasa ham, donalik va kichik seriyali ishlab chiqarish va ulardagi mahsulot nomenklaturasining tez-tez o'zgarib turishi sharoitida jiddiy qiyinchiliklar paydo bo'ladi. **Ikkinchidan**, normativ sof mahsulot asosini tashkil etuvchi ish haqi normativlarini ishlab chiqishda mazkur normativlarni oshirishga moyillik paydo bo'ldi. Bu esa mehnat sarflashning nisbatan ko'payishiga, demak, mehnat unumdorligini oshirish sur'atlarining sekinlashuviga olib keldi. **Uchinchidan**, unumdorlikning normativ sof mahsulot ko'rsatkichi korxonalar ishining pirovard

moliyaviy natijalari bilan zaif bog'langan: mahsulot ishlab chiqarish normasi va mehnat unumdorligi hajmlari ko'rsatkichiga ega bo'lish, lekin moddiy resurslarning ortikcha sarflanishi tufayli foydaga ega bo'lmaslik mumkin. Bitta ana shu sababning o'zidayoq normativ sof mahsulot ko'rsatkichidan, asosiy usul sifatida foydalanishni maqsadga muvofiq qilib qo'yadi. Undan faqat tahlil qilish maqsadlarida keng foydalanish mumkin bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usulida foydalaniladigan ishlov berishning normativ kiymati ko'rsatkichi yengil sanoatda ishlab chiqarish hajmlarini aniqlash uchun qo'llaniladi. Ishlov berish qiymati normativlariga ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi va ularga yoziladigan qo'shimcha haqlar, sex xarajatlari normativi; umumzavod xarajatlari normativi kiritiladi.

3.3. Korxonalarda mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar va zahiralarini foydalanishni takomillashtirish yo'llari.

Bizga ma'lumki, mehnat unumdorligi - rivojlanib boruvchi ko'rsatkichdir. U ko'pgina sabablar va omillar ta'sirida doimiy ravishda o'zgarib turadi. Ulardan bir xillari mehnat unumdorligi oshishiga yordam bersa, boshqalari uni pasaytirishga sabab bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi va o'sishiga mehnat jarayoni kechadigan sharoit ham ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shart-sharoitlar qulay bo'lsa, u yoki bu omilning ta'sir etishini kuchaytiradi yoki noqulay bo'lsa, bu ta'sirni zaiflashtiradi. Masalan, tabiiy-iqlim sharoitlari qishloq xo'jaligidagi mehnat natijalariga va uning unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakllari bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy shart-sharoitlar, pguningdek, ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lgan shart-sharoitlar boshqa teng sharoitda ham mehnat unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko'pgina omillar ta'sir qiladi. Omillar deb mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi. Ulardan ayrimlari mehnat unumdorligining ortishiga yordam bersa, boshqalari unumdorlikning pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Omillarning birinchi guruxiga mehnat vositalari samarasining ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatkashlar ijtimoiy guruhlari sharoitining yaxshilanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruxi tabiiy sharoitlarning nokulay ta'sir ko'rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta'sir ko'rsatishini o'z ichiga oladi kiradi.

Ayrim korxona yoki tashkilot darajasidagi omillarni qarab chiqqanda, ularning hammasini ichki va tashqi omillarga bo'lish mumkin.

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi, qo'llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag'batlantirish tizimlarining ta'sirchanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, kadrlar tarkibining yaxshilanishi kabi korxona rahbarlariga bog'liq bo'lgan barcha narsalar kiradi. Tashqi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot xillari va ularning sermehnatlik darajasi o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; mehnatning kooperasiyalanguv darajasi, moddiy texnika ta'minoti, tabiiy shart-sharoitlar va hokazolar.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga *ko'ra*, uchta guruhga bo'lish mumkin: moddiy-texnika; tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy. Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy asosi fan, texnika va texnologiyani rivojlantirish, ularning yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etishdir. Shuning uchun ham moddiy-texnika omillari guruhini, odatda, yetakchi va qolgan barcha omillarni belgilovchi guruh deb qaraladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy-texnika omillariga fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan

ta'minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo'nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o'tish munosabati bilan uni mexanizasiyalash; mehnatning energiya bilan ta'minlanish darajasini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni elektrlashtirish; sanoat va qishloq xo'jaligining bir qancha tarmoqlarida ishlab chiqarishni kimyolashtirish; butunlay yangi texnologiyalarning yaratilishi (ular ishlab chiqarish intensivligini oshirishni ta'minlaydi va jonli mehnat sarfini keyokin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejallishi; mashinalar va asbob-uskunalar ixtisoslashuvining chuqurlashuvi va shu kabilar. Energiyaning yangi qudratli manbalari - atom, ichki yadro, geoterial, kosmik va hokazo turlarining o'zlashtirilishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Moddiy - texnika omillari ta'siri natijasida mehnat unumdorligi ortadi va mahsulotning sermehnatlik darajasi (t) pasayadi. Sermehnatlik darajasi ko'rsatkichi bo'yicha mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formulalar bilan aniqlanadi:

$$M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{100 - M_{cm}} \ddot{e}kuM \frac{M_{cm} \times 100}{C_{\partial M} - M_{ca}}$$

Bu yerda: M_y -mehnat unumdorligining oshishi, %;

M_{sd} - mahsulot birligi sermehnatlik darajasining pasayishi, %;

S_{cd} - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligi uchun zarur bo'ladigan boshlang'ich sermehnatlik darajasi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir **tashkiliy omillarda** korxonalar, tarmoqlar va umuman, xalq xo'jaligi darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo'yicha joylashtirish, ham mamlakat ichida, ham chet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo'lga qo'yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinchalik kooperasiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta'minoti, ta'mirlash xizmati ko'rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ichida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rejalashtirish sifatini oshirish;

ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o'z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan asbob-uskunalarni zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta'mirlashni ta'min etish, shuningdek, korxona ichida moddiy-texnika ta'minotini to'g'ri tashkil etish.

3.3.1-jadval

«Afrasiyob-meva» korxonasining mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar haqida ma'lumot 2011 yil

Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqiy	Ishga chiqish
Mahsulot ishlab chiqarish xajmi	326030	331865,4	+5835,4
O'rtacha ro'yxatdagi personallar soni:			
Sanoat ishlab chiqarish personalii	170	171	+1
Ishchilar	160	161	+1
Sanoat ishlab chiqarish personalii uslubiy sonida ishchilar %	94,1	94,1	-
Yiliga bita ishchi ishlagan kunlar	220	225	+5
Ish kuchining o'rtacha davom etish, soat	8	7,95	-0,05
Ishlagan vaqtining umumiy miqdori:			
Barcha ishchilar bir yilda kishi soat	281600	287868	+6268
Shu jumladan: bir ishchi, kishi soat	1760	1788	-28
O'rtacha yillik ishlab chiqarish ming so'm	2037,8	1940,7	-97,1
Bitta ishlovchi	2737,6	2061,2	-676,3

Manba: korxona yillik hisobotidan

Korxona mehnat unumdorligining umumlashgan ko'rsatkichi bitta xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishidir. Uning xajmi faqat ishchilarning mahsulot ishlab chiqarishiga emas, balki ularning sanoat ishlab chiqarish personalii umumiy sonidagi salmog'iga bog'liq bo'ladi. Qo'yidagi 3.3.1-jadvalda korxonaning iqtisodiy unumdorligiga ta'sir etuvchi omillari haqida ma'lumot berilgan.

Barcha tashkiliy omillar bir-biri bilan mustahkam bog'langan bo'lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishning yagona tizimini hosil qiladi. Ulardan to'liq foydalanmaslik, turli tashkiliy kamchiliklarning mavjud bo'lishi asosan ish vaqtidan foydalanishda o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar oqibati bo'lib, mehnat unumdorligini pasaytiradi, ish vaqti bekor sarf bo'lishini qisqartirish esa mehnat unumdorligining ortishini ta'minlaydi. Tashkiliy omillar tizimida kadrlar tarkibining yaxshilanishi -boshqaruv xodimlari sonining nisbiy qisqarishi va sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'ining, bo'lar orasida esa asosiy ishchilar salmog'ining ortishi muhim o'rin tutadi. Sanoat -ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'i qanchalik yuqori bo'lsa, bitta xodimga to'g'ri keladigan mehnat unumdorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri shu narsa bilan bog'liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlanguvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan emas, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi - muayyan natijani qo'lga kiritishga bo'lgan qiziqishdir. U, o'z navbatida, ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyat qatnashchilari muayyan mehnat faoliyati natijasini qo'lga kiritishga intilishi bilan bir qatorda yetarli darajadagi mehnat qobiliyatiga, ishbilarmonlik va shijoatkorlik kabi zarur shaxsiy sifatlarga ega, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo'lishlari lozim.

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

- mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning malaka darajasi, ularning kasbiy tayyorgarligi sifati va umumiy madaniy-texnikaviy saviyasi;
- mehnatga munosabat va mehnat intizomi darajasi;
- mehnat jamoalari o'z-o'zini boshqarishining rivojlanishi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralarini (ko'p jihatdan) -texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatini yaratish. Zahiralar mehnat unumdorligini oshirish omillari bilan chambarchas bog'liqdir. Agar biror omilni imkoniyat sifatida olib qaraydigan bo'lsak, u holda bu omil bilan bog'liq bo'lgan zahiradan foydalanish imkoniyatning voqyelikka aylanish jarayoni hisoblanadi.

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

Zahiralar foydalanish imkoniyatlari belgilari bo'yicha zahira zahiralariga va nobud bo'lish (bekorga sarflash) zahiralariga bo'linadi.

«Zahiralar» tushunchasiga ishlab chiqarishda ish vaqtining bekor sarf bo'lishi ham kiradi. Bular smena ichida va kun mobaynida bekor turishlar, ishga kechiqib kelish va rejada ko'zda tutilmagan ishga kelmay qolishlarning barchasidir; mehnatning ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan holda sarflanishi - mehnat qurollari va mehnat ashyolaridan oqilona foydalanmaslik hamda belgilangan texnologiya jarayonlarining buzilishi oqibatida mehnatning rejadagidan ortiqcha sarflanishidir.

Zahiralar foydalanish vaqtiga qarab joriy va istiqbol zahiralariga bo'linadi. Joriy zahiralar texnologiya jarayonlari muhim darajada o'zgartirilmay va

qo'shimcha kapital mablag'lar sarflanmay amalga oshiriladi. Istiqbol zahiralarini ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o'rnatishni, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab xalq xo'jaligi, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralariga bo'linadi. Xalq xo'jaligi zahiralariga tabiiy resurslar, ulardan har tomonlama foydalanish va shu kabil ar kiradi. Tarmoq zahiralariga pgunday zahiralar kiradiki, ulardan foydalanish umuman, tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshiradi (korxonalarning ixtisoslashtirilishi, ishlab chiqarishning bir joyga to'planishi va kombinasiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo). Ichki ishlab chiqarish zahiralarini mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Ular joriy va istiqbol zahiralaridan tashqari, ikki guruhga bo'linadi: mahsulotning sermehnatlik darajasini pasaytirish zahiralarini va jami ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish zahiralarini.

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

$$M_y = \frac{\Phi_{ue}}{Mc}.$$

Buning ma'nosi tuki, mahsulot ishlab chiqarish me'yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsional va uning sermehnatlik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko'paytirish hisobiga ortsa, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo'li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlik darajasini qisqartirish bilan ta'min etilsa, bu ekstensiv yo'l sanaladi. Bunda mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan sarf-xarajatlarning kamayishi yangi texnika va texnologiyalarni joriy etish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga sodir bo'ladi.

Mavjud zahiralar aniqlash ishlab chiqarishning ayrim uchastkalarida yoki joriy va oldingi davrlardagi ish turlari bo'yicha mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi. Taxlil qilishning asosiy usuli joriy davrdagi ko'rsatkichlarni rejalashtirilgan ko'rsatkichlar bilan taqqoslashdir. Bunda rejalashtirilgan topshiriqlarning asoslanganligi ham tekshirilishi lozim, chunki ularda rejalashtirilgan davrdagi ishlab chiqarishning barcha xususiyatlari, shart-sharoitlari, zahirolari to'la hisobga olinmagan bo'lishi mumkin. Shuningdek, yil davomida rejaga kiritiladigan turli aniqliqlarni ham hisobga olish zarur. Ular boshqa ko'rsatkichlarga - mehnat unumdorligiga, xodimlar soniga, mehnatga haq to'lash fondiga turli o'zgartirishlar kiritilishiga sabab bo'ladi.

Ishchi kuchi tejalishini hisoblash uchun sermehnatlik darajasini pasaytiruvchi tadbir joriy etilishidan oldingi va keyingi u yoki bu mahsulotni tayyorlash yoki biron - bir ish turini bajarishga sarflangan mehnat xarajatlari taqqoslab ko'riladi.

Sermehnatlik darajasini norma-soatlarda o'lchaganda ish kuchining tejalishi (Tk) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$T_k = \frac{T_n}{F_{iv} \times K} \times M,$$

Bu yerda: T_n - operatsiyaga sarflangan mehnatni tejash, norma-soat hisobida;

F_{iv} , - ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K - mazkur operatsiyada normalarni bajarishning rejadagi koeffitsiyenta;

M - yil oxirigacha amalga oshirilgan operatsiyalar (buyumlar) soni.

Ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahirolari, avvalo, bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga barham berish bilan bog'likdir. Haqiqatda ular sermehnatlik darajasining pasayishi zahiralaridan keyokin fark qiladi hamda faqat mehnat va ishlab chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish yetarli darajada yo'lga ko'yilmaganda va shu kabi hollarda sodir bo'ladi. Bu zahiralar ko'rsatib o'tilgan kamchiliklar barham topgach tugaydi. Holbuki, sermehnatlik darajasini kamaytirish zahirolari cheksiz hisoblanadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi

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

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralaridan biri - kadrlar tarkibini takomillashtirishdir. Kadrlar tarkibi deganda, sanoat-ishlab chiqarish xodimlarining ayrim toifalari o'rtasidagi miqdor nisbati tushuniladi. Asosiy va yordamchi ishchilarning miqdor nisbati, shuningdek, ishchilarning barcha xodimlar sonidagi nisbati eng muhim. Kadrlar tarkibining ko'rsatkichlari: sanoat-ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilarning salmog'i hamda ishchilar va butun xodimlar umumiy sonidagi asosiy ishchilarning salmog'idir. Asosiy ishchilarga tovar mahsulot ishlab chiqarishda bevosita band bo'lgan ishchilar, yordamchi ishchilarga ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bilan band bo'lgan ishchilar (navbatchi slesarlar, detallarni yetkazib beruvchilar, yonilg'i (yoqilg'i) tashuvchilar va hokazolar), ya'ni asosiy sexlarda xizmat ko'rsatuvchi ishchilar va yordamchi sexlardagi barcha ishchilar kiradi.

Xulosa

Mazkur dissertasiya bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotlar yuzasidan quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Personallar mehnatini tashkil qilish orqali korxona faoliyatining yaxshi natijalarga erishilgani haqida baho beriladi. Korxonalar faoliyati jarayonida ular mehnatining samaradorlik darajasini, ularning faoliyati qanday tashkil etilganiga bog'liqdir.

2. Barcha korxonalarda yuqori natijaga erishishlari uchun eng avvalo, personalning ish o'rinlarini qanday tashkil etish jihatlari, xizmat vazifalari bo'yicha bajarilishi kerak bo'lganligining sifatini oshirishga ta'sir etuvchi omillarni to'g'ri ishga solish, ularning psixologik holatlarini o'rganish va shunga qarab haq to'lash muhimdir.

3. Iqtisodiyotning barcha sohalarida mehnatga to'lanadigan haqni baravarlashtirish, ayniqsa, yuqori unumli sohalarda yuksak malakali mutaxassislar etishmaydigan korxonalarda daromadlarni tenglashtirish umumiy tarzda inflyatsiyaning avj olishi uchun omil bo'lib xizmat qiladi. Bu hol shunga olib keladiki, ish haqini oshirish pirovard natijada, butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligini quvib o'tadi. Haqiqatdan ikki muhim omil ish haqining chegarasi bo'lib xizmat qiladi va, ayni vaqtda uning samaradorligi ko'rsatkichi hisoblanadi. Yuqori chegarani korxonalar rahbarlari beradigan eng yuqori mehnat unumdorligi tashkil etadi. Biror rahbar xodimga u korxonaga keltiradigan foydadan yuqori maosh to'lamasligi lozim. Quyi chegara rasmiy kafolatlangan eng kam miqdordagi mehnat haqi bilan belgilanadi.

4. Korxonada ishlab chiqariladigan mahsulot xususiyati u yoki bu texnologik jarayonlar mavjudligiga, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish darajasiga bog'liq bo'lib, unda u yoki bu ish haqi shakli qo'llaniladi. Masalan, agar faqat ishbay mukofotlash yoki ishbay-progressiv bo'lishi mumkin, lekin akkordli tizimni qo'llasa, samaradorlik oshadi. Bitta korxonada sexlar bo'yicha muayyan mahsulot turini ishlab chiqarishga bog'liq holda qo'llaniladigan ish haqi variantlari

turlicha bo`lishi mumkin. Bunda ilmiy asoslangan variantni tanlash ish haqidan foydalanish samaradorligini oshiradi.

5. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni to`g`ri tashkil etish personallar mehnatini samaradorlik darajasini oshishiga qarab ularga to`lanadigan haq, ya`ni mehnatga qarab taqsimlash yildan-yilga tobora ko`proq ob`ektivlashtiriladi. Bu esa, ish haqi fondi ishlatilishini chuqurlashtirishga va tahlil etishga hamda ishchilarning mehnat natijalariga bo`lgan qiziqishlarini yanada oshiradi. Ish haqi personallarning aksariyat ko`pchiligi uchun asosiy daromad manbai sifatida istiqbolda ham unumdorlikni oshirishning qudratli rag`batlantiruvchi kuchi bo`lib qolaveradi.

6. Har bir ishlab chiqarish va xizmat ko`rsatayotgan korxonalar personallariga mehnatga haq to`lashni shartli ravishda ikki shaklga bo`lish mumkin: ishbay mukofotlash va vaqtbay mukoforlash shakllarga bo`linadi. Korxonaning mahsulot ishlab chiqarish xususiyatiga qarab hamma ishchilar uchun tushunarli bo`lgan shakldagi mehnat haqini to`lashni tashkil etish kerak. Ishbay usulda mehnat haqini to`lash quyidagi shartlarning bajarilishini talab etadi:

- 1) Ish o`rinlarini xizmat vazifalari bo`yicha tashkil etish;
- 2) Ilmiy jihatdan asoslangan mehnat sarfini;
- 3) mahsulot hajmi ishchi uchun hal qiluvchi omil bo`lish kerak;
- 4) mehnat unumdorligini oshirish uchun to`siq bo`lmasligi kerak;
- 5) ish natijalarining to`g`ri hisob-kitobini yuritish kerak.

Vaqtbay ish haqi oldiga qo`yiladigan talablar quyidagilardan iborat

- 1) Personallar ishlagan ish haqining to`g`ri hisobotini yuritish;
- 2) Ishchi malakasini to`g`ri xarakterlash;
- 3) Norma va normativlarni to`g`ri o`rnatishni tashkil otish;
- 4) Samarali ish yuritish uchun ish o`rinlarining sharoitini yaratish.

7. Korxonalarda personallar mehnatiga haq to`lashda mukofotlash tizimini ishlab chiqqan vaqtda mukofotlash ko`rsatkichlari va shartlari, mukofotlarning miqdorlari, mukofotlanadigan xodimlar doirasi, mukofotlashning

davriyligini nazarda tutish kerak. Personallarning xizmat vazifalariga ko`ra ishlab chiqilishi zarurdir.

Tizim xodimga rag`batlantiruvchi ta`sir ko`rsatishini ta`minlash uchun uni tashkil etishga qo`yiladigan ayrim talablarga rioya qilish zarur. Eng avvalo, mukofotlash ko`rsatkichlari muayyan bo`limdagi, korxonadagi ishlab chiqarish vazifalariga mos bo`lishi hamda ushbu jamoa yoki xodimning mehnat sohasidagi kuch-g`ayratlariga real bog`liq bo`lishi kerak.

Xo`jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun xodimlarni mukofotlash haqidagi nizomlarni ishlab chiqish chog`ida bir tomondan ishchilarni, ikkinchi tomondan, esa mutaxassislar, xizmatchilar va rahbarlarni rag`batlantirishni tashkil etishda ba`zi bir farqlarni hisobga olish kerak bo`ladi. Ishchilarni xo`jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun individual tarzda ham, jamoa tarzda ham mukofotlash mumkin.

8. Islohotlarni davom ettirish personallar mehnatining samaradorligini oshirish va ular mehnatga haq to`lash siyosati, aholi pul daromadlarining o`sishi bilan bog`lanmog`i kerak. Buning uchun quyidagilar zarur:

- Daromadlar va, eng avvalo, ish haqi iste`mol imkoniyatlarini kenqaytirish hamda aholining (birinchi navbatda yollanma mehnat xodimlarining) talabi oshishi asosida ishlab chiqarishni tarkiban qayta qurishga faol ta`sir ko`rsatishini ta`minlash;

- mehnat faoliyatidan keladigan aholi daromadlarida ish haqining ulushi tushib ketishini real ish haqi darajasi va o`sinh sur`atlanni oshirish asosida to`xtatish;

- daromadlar sohasidagi eng kam sotsial kafolatlarni iste`molning asoslangan sotsial normativlarini belgilash va iqtisodiyotning boshqaruvchanligini oshirish asosida tegishli aholi guruhlari (yollanish ishlaydiganlar, nafaqaxo`rlar, kam ta`minlangan va ko`p bolali oilalar va hokazo) normal (fiziologik darajada takror ishlab chiqarilishini ta`minlaydigan darajada) asta-sekin yaqinlashtirilib borishga kirishish.

– O`z tajribamizni va chet mamlakatlar tajribasini o`rganish hamda ulardan O`zbekiston iqtisodiyoti xususiyatlarini va milliy an`analarini hisobga olgan holda foydalanish asosida aholi daromadlarining hamma turlarini (ish haqi, pensiyalar, nafaqalar, stipendiyalar va boshqalarni) boshqarishning bozor mexanizmlari shakllanishiga faol yordam berish.

9. Fikrimizcha korxonalarda personallar mehnatini tashkil etish va uning samaradorligiga turli darajada o`zining bevosita ta`sirini o`tkazadi.

– korxona miqyosida bu ta`sir mehnat unumdorligini oshirish, ishchi kuchi qiymatining o`zgarishi mahsulot sifati, ish vaqtidan foydaianish va xodimning mehnat faoliyatining boshqa ko`rsatkichlari bilan bog`liqdir;

– milliy miqyosida ish haqining hajmi va tabaqalanishi ishlab chiqarish tuzilmasi (tegishli ravishda boshqaruv tuzilmasiga ham) va umuman, iqtisodiyot hamda iste`mol bozori tuzilmasi bilan uzviy bog`liq bo`lib, u butun milliy iqtisodiyotga o`z ta`sirini o`tkazadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

I. O'zbekiston Respublikasi qarorlari, Vazirlar Mahkamasining qonun va farmonlari

- 1.1. O'zbekiston Respublikasi Konstititsiyasi. – T.: “O'zbekiston”, 2009.
- 1.2. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi qonunga sharhlar. (O'zR Mehnat vaziri SH.Ibragimov umumiy tahlil sharh mualliflari: A.Akbarov, A.To'raev). Toshkent, «SHarq», 2000.
- 1.3. “Aholini aniq yo'naltirilgan himoyalashda fuqarolarning o'z-o'zini boshqarish organlari rolini oshirish to'g'risida”gi 1999-yil 13-yanvardagi farmoni.
- 1.4. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonuni (yangi tahrir)- T.: “Adolat”, 1998.
- 1.5. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. – T.: “Adolat”, 1996.
- 1.6. O'zbekiston Respublikasining “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”. Toshkent, 1998.
- 1.7. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Aholining ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida”gi Qarori. 2002-yil 31-yanvar, 42-son.
- 1.8. O'zbekiston Respublika Prezidentining “Mikrofirmalar va kichik korxonalarni rivojlanishini rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi Farmoni. “Xalq so'zi” gazetasi 2005-yil 21-iyun.
- 1.9. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, xususiy mulk manfaatlarini himoya qilish va tadbirkorlikni rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida» 2745-sonli farmoni. «Xalq so'zi» 2004-yil 24-yanvar.
- 1.10. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mikrofirmalar va kichik korxonalarni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida” PF-3620-son farmoni, 2005-yil 20-iyun. «O'zbekiston Respublikasi qonun va hujjatlar to'plami», 2005-yil.

- 1.11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalarning jalb etilishni rag'batlantirish borasida qo'shimcha choratadbirlari to'g'risida»gi PF 3594-son farmoni, 2005-yil 11-aprel. «O'zbekiston Respublikasi qonun va hujjatlar to'plami», 2005-yil.
- 1.12. O'zbekiston Respublikasining “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili” davlat dasturi «Xalq so'zi», 10-fevral 2011-yil.
- 1.13. O'zbekiston Respublikasining «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida», O'zbekiston Respublikasi qonuni. «Xo'jalik va huquq», 2000-yil 9-son.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov asarlari

- 2.1. Karimov I.A. «O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida». 1996.
- 2.2. Karimov I.A. «O'zbekiston XXI asrga intilmoqda». –T.: O'zbekiston, 1999.
- 2.3. Karimov I.A «O'zbekiston: milliy istiqlol, iqtisod, siyosat, mafkura». - T.1. – Toshkent: «O'zbekiston», 1996.
- 2.4. Karimov I.A. “Tinchlik va xavfsizligimiz o'z kuch-qudratimizga, hamjihatligimiz va qat'iy irodamizga bog'liq”. –T.: “O'zbekiston”, 2004.
- 2.5. Karimov I.A. “Barkamol avlod orzusi”. –T.: “SHarq” nashriyot-matbaa konserni bosh tahririyati, 1999.

III. Darsliklar, monografiyalar va o'quv qo'llanmalar

- 3.1. Abduraxmonov Q.H. “Mehnat iqtisodiyoti”. T.: “Mehnat”, 2004.
- 3.2. Abduraxmonov Q.H. «Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot)». – Toshkent: «Mehnat», 2004.
- 3.3. Abduraxmonov Q.H. va boshqalar “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”. T.: 2001.

- 3.4. Abduraximov Q.X., Mo`rtazaev B.M. «Mehnat bozori». Toshkent, 1999.
- 3.5. Abduraxmonov K.X. «Ekonomika i sosiologiya truda». M.: 2002.
- 3.6. Abduraxmonov K.X. «Ekonomika truda». M.: «Ekzamen», 2003.
- 3.7. Abduraxmonov Q.X. «Mehnatga haq to`lashni tashkil etish». Toshkent, TDIU, 1998.
- 3.8. Abdug`aniev A., To`lametova Z. O`zbekistonning mehnat salohiyati. T.: «Mehnat», 2000.
- 3.9. Bozorov B.U. «Sanoat iqtisodi» Ma`ruza kursi, Samarqand, 2001.
- 3.10. Bozorov N.B. «Ishlab chiqarishni tashkil etish». Ma`ruza matni, 2000.
- 3.11. Gabzalilov G.F, Ortiqov A.A. «Sanoat korxonalari faoliyatini tashkil etish, rejalashtirish va boshqarish». Toshkent: «O`qituvchi» 1989-yil.
- 3.12. Narziqulov N.R., Muxamedova O.H., Boqieva I.A. “Inson resurslari iqtisodiyoti”. T: Adabiyot jamgarmasi nashriyoti, 2004.
- 3.13. Nazarov A. “Mehnatni tashkil etish”. – T.: TDIU, 2004.
- 3.14. Parpiev U., Salomov SH. «Bozor iqtisodiyoti asoslari va ishlab chiqarishni tashkil etish». Toshkent, «SHarq» 1996.
- 3.15. Tosniyozova M., SHariyorov N., Obidov O. «Korxonalarda boshqaruv faoliyati asoslari». Toshkent: «O`qituvchi», 1995.
- 3.16. To`xliiev M.N. «O`zbekiston Respublikasi iqtisodiyoti». Toshkent, 1998.
- 3.17. Ulmasov I.O, Fayzieva M.M. «Biznesni rejalashtirish». Navoiy, 2000.
- 3.18. Xolmuminov SH.R. «Mehnat bozori iqtisodiyoti». Toshkent, 2000.
- 3.19. Qosimova M.S., Xodiev B.YU. va boshqalar. «Kichik biznesni boshqarish». O`quv qo`llanma. Toshkent: «O`qituvchi», 2003.
- 3.20. G`ulomov S. «Tadbirkorlik va kichik biznes». Toshkent: «SHarq», 2002.
- 3.21. Raximov B.R. «Korxonalarda mehnatni tashkil qilish va normallashtirish». Toshkent, «O`zbekiston», 1999-yil.

IV. Internet sahifalari ma`lumotlari

- 4.1. www.bilim.uz
- 4.2. www.edu.uz

- 4.3. www.go.uz
- 4.4. www.narxoz.biz
- 4.5. www.bestrast.ru
- 4.6. www.business.ru
- 4.7. www.mbm.narod.ru
- 4.8. www.google.uz