

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

ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI

«TEXNIKA» FAKULTETI
«IQTISODIYOT» KAFEDRASI

«Tasdiqlayman»
«Texnika» fakulteti
dekani G.Bazarova

«Himoyaga qo'yildi»
«Iqtisodiyot» kafedrası mudiri
N.Xalilov

«__»____2013 yil

«__»____2013 yil

“TEXNIKA” FAKULTETI “IQTISODIYOT” YO’NALISHI
TALABASI

MANNOPOV BEKZODBEKNING

“GM – UZBEKISTAN” YOAJDA MEHNAT OMILLARI TAHLILI
MAVZUSIDAGI

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

ILMIY RAHBAR: i.f.d., prof. Sotvoldiev A.A.

ANDIJON – 2013 yil

ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI
«TEXNIKA» fakulteti, «IQTISODIYOT» kafedrası,
«IQTISODIYOT» yo'nalishi 4-kurs 3-guruh

«TASDIQLAYMAN»
«Iqtisodiyot» kafedrası mudiri
N.Xalilov

“ _____ ” _____ 2012 y.

BITIRUV MALAKAVIY ISHI BO'YICHA TOPSHIRIQ

Talaba: Mannopov Bekzodbek.

1. Bitiruv malakaviy ishining mavzusi: “GM – UZBEKISTAN” YoAJda mehnat omillari tahlili. ____ - sonli “ _____ ” _____ 2012 yildagi kafedra majlisida ma'qullangan.

2. Bitiruv malakaviy ishni topshirish muddati: “ _____ ” iyun 2013 y.

3. Bitiruv malakaviy ishni bajarishga doir boshlang'ich ma'lumotlar: “GM – UZBEKISTAN” YoAJning uch yillik hisobot ma'lumotlari, ilmiy maqolalar va tezislar.

4. Xisoblash-tushuntirish yozuvlarining tarkibi (ishlab chiqiladigan masalalar ro'yxati):

Sanoat korxonalarida mehnat omili tushunchasi va uni baholashning ilmiy-nazariy asoslari.

“GM – UZBEKISTAN” YoAJning texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari va mehnat omilidan foydalanish holati tahlili.

Sanoat korxonalarida mehnat omili samaradorligini oshirishning istiqbolli yo'llari.

5. CHizma ishlar ro'yxati (nomi aniq ko'rsatiladi):

2.1.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJning nizom jamg'armasi tarkibi, foizda.

2.1.1-jadval. "GM-Uzbekistan" YoAJning asosiy texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari.

2.2.1-jadval. "GM-Uzbekistan" YoAJda yaratilgan mahsulotlar xajmi.

2.2.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda rentabellik darajasi, foizda.

2.2.2 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda mahsulot tannarxi darajasi.

2.3.1-jadval. "GM-Uzbekistan" YoAJda ishchi - xodimlar harakatiga oid ko'rsatkichlari.

2.3.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda mehnat unumdorligi darajasi.

2.3.2 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda kadrlar qo'nimsizligi darajasi, foizda.

6. Bitiruv malakaviy ishi bo'yicha maslahatchi(lar)

№	Bo'lim mavzusi	Maslahatchi o'qituvchi F. I. Sh.	Imzo, sana	
			Topshiriq berildi	Topshiriq bajarildi
1	Kirish	Sotvoldiev A.	10.12.2012y	03.01.2013y
2	Sanoat korxonalarida mehnat omili tushunchasi va uni baholashning ilmiy-nazariy asoslari	Sotvoldiev A.	04.01.2013y	27.02.2013y
3	“GM – UZBEKISTAN” YoAJning texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari va mehnat omilidan foydalanish holati tahlili	Sotvoldiev A.	28.02.2013y	12.04.2013y
4	Sanoat korxonalarida mehnat omili samaradorligini oshirishning istiqbolli yo'llari	Sotvoldiev A.	13.04.2013y	30.04.2013y
5	Xulosa	Anafiyaev A.	01.05.2013y	14.05.2013y

7. Bitiruv malakaviy ishini bajarish rejasi

№	Bitiruv malakaviy ishi bosqichlarining nomi	Bajarish muddati (sana)	Tekshiruvdan o'tganlik belgisi
1	Mehnat omilining iqtisodiyotda tutgan o'rni, ahamiyati va mazmuni	10.01.2013y	
2	Sanoat korxonalarida mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari	17.01.2013y	
3	Korxonada xodimlardan foydalanish ko'rsatkichlari va baholash usullari	25.02.2013y	
4	Korxonaning shakllanish tarixi va texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari	14.03.2013y	
5	Korxonaning ishlab chiqarish xarajatlari va daromadlari	15.04.2013y	
6	Korxonada ishchi-xodimlar harakati va faoliyati natijasi tahlili	18.04.2013y	
7	Sanoat korxonalarida mehnat omili samaradorligini oshirishning istiqbolli yo'llari	30.04.2013y	
8	BMI taqrizlari	18.05.2013y	

Bitiruv malakaviy ishi rahbari: Sotvoldiev A. _____
(imzo)

Topshiriqni bajarishga oldim: Mannopov B. _____
(imzo)

Topshiriq berilgan sana: “ ____ ” _____ 2012 yil.

M U N D A R I J A

KIRISH	5
 I BOB. SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT OMILI TUSHUNCHASI VA UNI BAHOLASHNING ILMIY- NAZARIY ASOSLARI	
1.1. Mehnat omilining iqtisodiyotda tutgan o'rne, ahamiyati va mazmuni	8
1.2. Sanoat korxonalarida mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlar	14
1.3. Korxonada xodimlardan foydalanish ko'rsatkichlari va baholash usullari	20
 II BOB. “GM – UZBEKISTAN” YOAJNING TEXNIK-IQTISODIY KO'RSATKICHLARI VA MEHNAT OMILIDAN FOYDALANISH HOLATI TAHLILI	
2.1. Korxonaning shakllanish tarixi va texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari	27
2.2. Korxonaning ishlab chiqarish xarajatlari va daromadlari	36
2.3. Korxonada ishchi-xodimlar harakati va faoliyati natijasi tahlili	42
 III BOB. SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT OMILI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO'LLARI	
3.1. Mehnat unumdorligini oshirishning omil va manbalari	48
3.2. Ishchi-xodimlar sharoitini yaxshilashning amaliy yo'llari	53
 XULOSA	58
 FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI	61
 ILOVALAR	63

KIRISH

Hozirgi kunda mamlakatimizda ro'y berayotgan tub o'zgarishlardan biri iqtisodiyotimizni modernizatsiya qilishdir. Respublikamizning bozor iqtisodiyotiga o'tishi eng avvalo iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashni taqozo etdi. Bu vazifalarni hal etish uchun mamlakatimiz o'zining boy tabiiy resurslaridan, mineral manbalaridan hamda mehnat resurslaridan samarali foydalanishi zarur. Zero, jamiyatning eng oliy boyligi bo'lgan xalq abadiy qadriyatlarni, qudratli salohiyatni o'zida jamlagan. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo'lib xizmat qiladi. mehnat salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bo'lib u mamlakatning islohotlar va tub o'zgarishlar yo'lida tinimsiz ilgarilab borishini ta'minlab beradi. Respublikamizda iqtisodiy islohotlarning hozirgi davrida ishlab chiqarish omillaridan oqilona foydalanish muammosiga e'tibor kuchaya bormoqda. SHunday omillar qatoriga mehnatda mujassamlashgan tuganmas qobiliyatlardan foydalanish sohasidagi ilmiy ishlari ahamiyatlidir. Mavzuning dolzarbligi ishlab chiqarishning dastlabki kurtagi bo'lgan korhonada mehnat omlidan oqilona foydalanishning zarurligidan kelib chiqadi.

Mehnat omillaridan oqilona foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, u mehnatkashlar turmush darajasini oshirishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Jamiyatni harakatga keltirishning asosiy vositasi bo'lgan mehnat omili mohiyatini, iqtisodiy, ijtimoiy mazmuni, uning sifat o'zgarishlarini va undan oqilona foydalanish yo'llarini aniqlash katta iqtisodiy ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ta'kidlaganidek: "O'tgan yil yakunlarini sarhisob qilar ekanmiz, avvalambor shuni ta'kidlashimiz kerakki, global jahon iqtisodiyotida hali-beri saqlanib qolayotgan jiddiy muammolarga qaramasdan, 2012 yilda O'zbekiston o'z iqtisodiyotini barqaror sur'atlar bilan rivojlantirishni davom ettirdi, aholi turmush darajasini izchil yuksaltirishni ta'minladi, dunyo bozoridagi o'z pozitsiyasini mustahkamladi. Bu davrda

mamlakatimiz yalpi ichki mahsuloti 8,2 foizga o'sdi, sanoat ishlab chiqarish hajmi 7,7 foizga, qishloq xo'jaligi 7 foizga, chakana savdo aylanmasi hajmi 13,9 foizga oshdi. Makroiqtisodiy barqarorlik va iqtisodiyotning mutanosibligi ta'minlandi.”¹

Aholining mehnatga to'la bandligini ta'minlash va tartibga solish, haqiqiy va yashirin ishsizlik miqdorini kamaytirish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni muvozanatga keltirish, ishchi kuchi sifatini oshirishga va unumli mehnat qilishiga erishish hozirgi davrning dolzarb vazifalaridan hisoblanadi. U o'z yechimini kutib turibdi. Ayniqsa, jamiyatda mehnat omilidan samarali foydalanish muammolari idtisodiyotni modernizasiyalash sharoiti birmuncha murakkablashdi va ularning yechimini topish iqtisodiy fanlar oldida turgan eng muhim vazifalardan biri bo'lib hisoblanmoqda.

Mavzuning maqsadi va vazifalari mehnat omilining korxona faoliyatidagi o'rnini va uning ahamiyatini ochib berishdan iboratdir. Bundan tashqari, bitiruv malakaviy ishida korxona faoliyatida mehnat omilidan foydalanishni takomillashtirish yo'llari, xususan, ishchi kuchi malakasini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, motivatsiya, ish haqini tartibga solish, boshqaruv madaniyatini tashkil qilish, sog'liqni saqlash tizimini yaxshilash hamda “ichki marketing” konsepsiyalari ham tahlil qilingan. Maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar hal etilgan:

- mehnat omilining iqtisodiyotda tutgan o'rne, ahamiyati va mazmuni ochib berildi;
- sanoat korxonalarida mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari ko'rib o'tildi;
- korxonada xodimlardan foydalanish ko'rsatkichlari va baholash usullari o'rganildi;
- korxonaning shakllanish tarixi va texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari tahlil etildi;
- korxonaning ishlab chiqarish xarajatlari va daromadlari tahlil qilindi;

¹ Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish // Xalq so'zi, 19 yanvar 2013 yil, №13 (5687).

- korxonada ishchi-xodimlar harakati va faoliyati natijasi tahlili ko'rib chiqildi;
- mehnat unumdorligini oshirishning omil va manbalari bo'yicha tavsiyalar berildi;
- ishchi-xodimlar sharoitini yaxshilashning amaliy yo'llari bo'yicha takliflar yaratildi.

Bitiruv malakaviy ishi kirish, uchta bob, hulosasi va foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati hamda ilovalardan iborat.

I BOB. SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT OMILI TUSHUNCHASI VA UNI BAHOLASHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI

1.1. Mehnat omilining iqtisodiyotda tutgan o'рни, ahamiyati va mazmuni

Ishlab chiqarish korxonalarining (firmaning korporatsiyaning) manfaatdorligi faqatgina xo'jalik jarayonida mehnat bozorida ishchi kuchini sotib olishda emas, balki korxonaning o'zida uni iste'mol qilish jarayonida ham namoyon bo'ladi. Korxonaning manfaatdorligi sotib olingan ishchi kuchining kerakli sifat va tarkibiy ko'rsatkichlariga "ishlov" berishga, unga korporativ ruh va tashkiliy madaniyat "qo'shish"ga ham bog'liq. Bu ishlab chiqarishni boshqarishning yangi tendentsiyalari boshlanganligidan guvohlik beradi. Ishlab chiqarishda mehnat omilini ta'riflash uchun "ishchi kuchi", "mehnat resurslari", "shaxs", "xizmatchi", "ishchi" kabi tushunchalardan keng foydalaniladi. Ishchi kuchi – moddiy boylik va xizmatlarni ishlab chiqarishdagi mehnatning jismoniy va aqliy qobiliyatlarining majmuidir.²

Mehnat jarayoniga to'g'ridan-to'g'ri qaraganda u potentsial o'lchov birligi sifatida namoyon bo'ladi, shu bilan birga mehnat – bu faoliyat ko'rsata olish, faoliyat ko'rsatayotgan ishchi kuchidir.

Mehnat deganda kishilarning aniq maqsadga qaratilgan ongli faoliyati tushuniladi.

Odatda iqtisodiy fanlarda ishchi kuchi sifatida mehnatga layoqatlilik tushuniladi, mehnat asosida esa mehnatning maqsadli faoliyati yotadi.

Ishchi kuchi – bu tovaridir. Faqat boshqa turdagi tovarlardan farqli ravishda o'ziga xos sifat ko'rsatkichlariga ega bo'ladi.

U egiluvchan bo'lib, o'z xususiyatlarini tez o'zgartirish qobiliyatiga ega va shu asosda talab va takliflar kon'yukturasiga faol ta'sir ko'rsata oladi. Tabiiyki, har bir shaxs mehnat bozorida talab qilinadigan o'ziga xos tovar xususiyatlari diapazoniga ega. Ayrimlarda u keng bo'lsa, boshqalarida u tor. Bu esa shaxsdagi

² Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: "Меҳнат", 2004. 204-бет.

bor bilim, tajriba, malaka va boshqalar. Ya'ni umuman aytganda shaxsning tajribasiga hamda uning yangiliklarni qabul qila olish qobiliyatiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lib qoladi.

Mehnat resurslari sifatida aholining barcha ijtimoiy faol qismi tushuniladi. Bunday resurslarni boshqarishdan maqsad – aholini ijtimoiy faollashtirish yo'li bilan oilaviy, maishiy, madaniy, ekologik va iqtisodiy muammolarni hal qilish. Mehnat jarayoniga mehnat resurslarining katta qismi jalb qilinadi. Mehnat sohasida asosiy e'tibor o'smirlarga, uy bekalariga, nafaqaxo'rlarga, nogironlarga, qaratiladi, qo'shimcha o'rindoshlik asosida va parallel ravishda ishlash rag'batlantiradi.

Mehnat resurslariga mehnat yoshida bo'lgan aholi qatlami kiradi, ulardan I va II guruh nogironlari chiqariladi va nafaqaxo'rlarning haqiqatda ishlaydigan qismi qo'shiladi. Yuqorida qayd etilganlar uncha e'tiborga loyiq bo'lmagan kategoriyalar bo'lsada, ular bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir. Mehnatga layoqatli bo'lmay turib uni amalgam oshirish mumkin emas, mehnatga layoqatlilik esa faqat mehnat jarayonida namoyon bo'ladi.

Mehnat resurslari – bu butun jamiyatning mehnatga bo'lgan layoqati bo'lib, faqat uning bir qismi (uy bekalari, talabalar va boshqalarning mehnatga bo'lgan layoqati) jamiyatdagi ishlab chiqarishda foydalanilmaydi.³

“Ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” mehnatlarning moddiy boylik va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mo'ljallangan jismoniy va aqliy qobiliyatlari birlashmasi bo'lib, ular o'z oldilariga shaxsiy maqsadlar qo'ya olmaydilar, qandaydir talabga (ehtiyojga) ega bo'lmaydilar. Boshqacha bir qiziqishlar bilan band yoki ijodiy faoliyat bilan shug'ullana olmaydilar.

O'zining tom ma'nosi bilan ular xo'jalik yuritish sohalari sharoitida davlat korxonalari joylashtirgan, taqsimlagan, qayta taqsimlagan moddiy texnik asosni yaratish uchun, iqtisodiy salohiyatni davomli oshirib borish uchun, jamoa mulkini va milliy daromadni oshirish uchun xizmat qilgan.

³ Ўша жойда, 217-бет.

Mehnatning ishlab chiqarishdagi o'rnini yangicha tafakkur qilish uchun 80-yillar o'rtalarida iqtisodiy adabiyotlarda “mehnat omili” va “mehnat potentsiali” degan tushunchalar ishlatila boshlandi. Bunda odatda mehnat omili tushunchasining, mehnatning iqtisodiyotga bo'lgan katta ta'sirini ifodalashiga e'tibor qaratildi. Bu jonli mehnatdan yetarli darajada foydalanilmayotgan yangi ijtimoiy holatga ancha mos kelardi. “mehnat omili” tushunchasi “ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” tushunchalariga nisbatan kengroq va chuqurroq mazmuni o'zida mujassamlashtirgan. “Omil” (“faktor”) tushunchasi lug'atlarda biror narsani harakatlantiruvchi kuch sifatida qaraladi, ya'ni “resurs” tushunchasiga zid ravishda har qanday narsani, ushbu holatda mehnatning aktiv (faol) rolini ifodalaydi. Ko'pgina olimlar (R.Laykert, M.X.Meskon va boshqalar)ning fikricha mehnat kapitali moddiy kapitalga nisbatan qimmatliroq, shuning uchun ham mehnat resurslari butun jamiyat yoki alohida bir firmaning rivojlanishida alohida ahamiyat kasb etadi. Bunda mehnat omili to'g'risida emas, balki “mehnat resurslari” haqida fikr yuritilmoqda.

Yollanma hodimlarning o'z mehnat hayotidan noroziligining oshishini quyidagi faktlar ko'rsatadi: kadrlar qo'nimsizligi, ishga kelmaslik va kechga qolishlarning oshishi va boshqalar. Bular esa o'z navbatida mehnat samaradorligiga va uning sifat ko'rsatkichlariga salbiy ta'sir qiladi va xizmatchilarning ijodiy o'sishiga qarshilik qiladi. Mehnatlar uyushmasini mehnat resurslari sifatida qarash ularni texnika, xom ashyo, energiya va boshqalar, ya'ni ishlab chiqarishning moddiy omillari bilan tenglashtirishni bildiradi. Bunday yondashuvda mehnatlar xo'jalik jarayonining ongli sub'ektlari sifatida emas, balki boshqaruv ob'ekti sifatida qaraladi. Iqtisodiy fanda “ishlovchi”, “mehnatkash”, yoki “umuman individ” o'rniga o'zining barcha hayotiy ehtiyojlari bilan tirik mehnat qo'yilmas ekan mehnat omilini boshqarishning murakkab tizimi haqida gap ham bo'lishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish, iqtisodiyot va jamiyatning mehnat omili nima? Degan savol tugilishi tabiiy holdir. Bu savolga umumiy va aniq javob yo'q. Akademik T.I.Zaslovskayaning fikricha, mehnat omili – “bu har xil pog'onadagi sinf, qatlam

va guruhlarning birgalikdagi harakat yo'nalishi bo'lib, ularning birgalikdagi harakati va faoliyati jamiyatning tezkorlik bilan rivojlanishini ta'minlaydi" deyilgan.⁴

Boshqacha qilib aytganda, mehnat omili mehnatni ko'pgina o'lchovlarda ochib beradi: mehnatkash, fuqaro, oila boshlig'i, ko'p qirrali sezgi va fikrlari bo'lgan inson sifatida.

Mehnat omiliga mehnatning shaxsiy xususiyatlar majmuining yuzaga chiqishi sifatida qarash kerak. Bu esa uning mehnat jarayonidagi faoliyatida namoyon bo'ladi. Ushbu tushuncha mehnatning ishlab chiqarish jarayonidagi hal qiluvchi ro'lini ko'rsatib beradi.

Inson omili – bu firma va korxonalarda birgalikda faoliyat ko'rsatish uchun jamlangan kishilardir. Tarkibiy jihatdan esa bu birinchi navbatda shaxs, ishchi guruh, mehnat jamoasi.

Mehnat omili – bu faqatgina ishchilar jamoasi emas, balki jamiyat hayotidagi jamoaviy sub'ekt bo'lib o'zida jamiyat rivojini ta'minlaydigan ijtimoiy, demografik, iqtisodiy va siyosiy, tarkibni mujassamlashtirgan.

Bunday yondashuv jamiyat rivojini odamlarning ijtimoiy rivojlanishi uchun kerakli muhit yaratish sifatida qarashga olib keladi. Mehnatni uning hayotiy ehtiyojlari bilan jamiyat rivojining teng huquqli va idrokli qatnashchisi sifatida tan olinishi, yana uning ijodiy faoliyatiga bo'lgan ehtiyojini, axborot, boshqaruvdagi ishtirok va boshqalarni ham birinchi o'ringa chiqarib qo'yadi.

“Mehnat resurslari” va “mehnat omili” tushunchalarining har xil tarkibi ularni o'rganish uchun turlicha yondashuv va usullarni talab qiladi. Ma'lum bir muassasa, soha va korxonalarning mehnat resurslari ko'pincha son va joylashuv, sohaviy, kasbiy va mutaxassislik ko'rsatkichlari bilan ta'riflanadi. Ishlab chiqarishning mehnat omili bu ko'rsatkichlardan tashqari insonga bo'lgan e'tibor, tashabbus, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, qadriyatlar, har xil sharoitlarda o'zini tutish kabilar bilan ta'riflanadi. Mehnat resurslari bilan mehnat omilini taqqoslash borasida yana bir olg'a qadam qo'yib shuni aytish lozimki, mehnat

⁴ Ўша жойда, 219-бет.

omili tushunchasi o'zida qandaydir chegaralanishni mujassamlashtiradi. Uning ta'sir doirasida odamlar jamiyatning asosiy boyligi bo'lib qaralmaydi, balki undagi rivojlanish jarayoniga nisbatan tashqi omil sifatida tushuniladi. Bundan kelib chiqadiki, bu chegaralanish bizning jamiyatimiz rivojlanish darajasini ko'rsatadi.

Mehnat omili – siyosiy-iqtisodiy termin, zamonaviy umumiy nazariya predmeti, mehnat ergonomikasi va sotsiologiyaning ruhiyati, psixologiyasi. Inson omiliga e'tibor avtoritar, ma'muriy-byurokratik boshqaruv metodlari bilan erishib bo'lmaydigan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni tezlashtirish bilan o'zaro bog'langandir.⁵

Boshqaruvning ma'muriy tizimida mehnat omilining ahamiyatiga yuzaki qaralar, ayni vaqtda uning mazmundorligini rad etilar, so'zsiz itoat etish yo'riqlariga tayanilardi, natijada shaxsnining jamiyatdan manfaatdorligi, mehnatkashlarning esa umumiy ijtimoiy maqsad va manfaatlarini o'zlashtirilardi va bu butun boshqaruv tizimining haddan ortiq markazlashtirilishi va byurakratlashishi bilan bog'langan. Ayni vaqtda, boshqaruvning iqtisodiy usullariga o'tish ko'rsatdi-ki, mehnat omilini faollashtirmasdan turib bunga erishib bo'lmaydi.

Buning yaqqol tasdig'i sifatida har xil mamlakatlarning yangi texnologiyalaridan foydalanishda qariyb bir xil yondashuvi ularning ishlab chiqarish salohiyatini jahon iqtisodiyotida tenglasha olmaganini ko'rsatish mumkin. O'tgan asrning o'rtalarida G'arbiy Yevropa va AQSH ishlab chiqarishining iqtisodiy salohiyati taqqoslanganda u G'arbiy Yevropaga nisbatan AQSHda ancha yuqori darajada bo'ldi. Bunday holatning sabablarini aniqlash maqsadida 50-yillarda Stenford Universiteti (AQSH) hamda Yevropa mutaxassislarining ishtirokida butun jahon ilmiy tekshiruvlari o'tkazildi. Ushbu tekshiruv aniq ko'rsatdiki, AQSH va G'arbiy Yevropa mahsuldorligi o'rtasidagi farq mablag' bilan ta'minlanganlik darajasiga bog'liq emas. Ko'pgina Yevropa korxonalari iqtisodiy samaradorligi asosiy fondlar darajasining bir xil bo'lishiga qaramasdan, AQSHdagi xuddi shunday korxonalardagiga nisbatan uchdan ikki

⁵ Ўша жойда, 221-бет.

barobar pats edi. Bunday holatning birdan bir to'g'ri tushuntirilishi Evropa korxonalarida qo'llanilayotgan boshqaruv uslublaridagi qoloqlik edi.

SHunday qilib, personalni boshqarishning yangi uslublarining ahamiyati o'ziga xos boshqaruv texnologiyasi sifatida ishlab chiqarishga jalb qilingan resurslarning iqtisodiy samaradorligining maksimal darajada ta'minlanishiga olib kelishi o'zining butun dunyo miqyosida rasman tan olinishiga erishdi.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirib "mehnat omili" tushunchasiga quyidagicha umumiy ta'rif berish mumkin:

Mehnat omili – umumlashgan tushuncha bo'lib, mehnat faoliyati mohiyatining mumkin bo'lgan hamma ko'rinishlarini, shaxs darajasidami yoki mehnat va itsalgan boshqa jamoa darajasidami uning ijtimoiy, ijodiy faolligi hamda mehnat faoliyatining mumkin bo'lgan barhca oqibatlarini o'z ichiga oladi.

"Mehnat omili" tushunchasi "subektiv omil", "shaxsiy omil", "ijtimoiy omil", "mehnat" kabi tushunchalar bilan bog'liq, ammo shu bilan birga ularning har biri bilan katta va kichik darajada farq qiladi. Falsafiy nuqtai nazardan "mehnat omili" "mehnat borlig'i" tushunchasiga yaqin turadi, chunki "mehnat omili"ning asosiy tushunchasi – mehnat rolini, uning faoliyati asoslarini faol amalga oshirishdir. Mehnat omilining eng muhim tarkibiy komponentalari bo'lib quyidagilar hisoblanadi: ijtimoiy-ruhiy sifat (talablar, manfaatlar, motivlar, qadriyatli yo'nalishlar va boshqalar), umumiy madaniyat darajasi: professionalizm va raqobatchilik, ishonchlilik, individlarning tartiblilik va ma'suliyatlilik darajasi, mansablar va guruhlar o'rtasidagi o'zaro harakat va muloqot natijalari, jamoaviy "ta'lim", joriy holat (mehnat koopertsiyasining sinergetik ta'siri, ma'naviy-ruhiy iqlim, jamoa "ruhi", keraklilik va ma'suliyat hissi, yetakchilik va boshqalar)

1.2. Sanoat korxonalarida mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari

Mehnat faoliyati deganda insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi. Bunga ilmiy va pedagogik faoliyat, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyati, tadbirkorlik va tijorat faoliyati va boshqalar misol bo'lishi mumkin. Keng mazmundagi «faoliyat» tushunchasini mehnatga nisbatan tatbiq etilganda u ana shu mehnat predmetiga ta'sir ko'rsatish faolligi darajasini va bunda sarflanadigan aqliy intellektual kuch-g'ayrat darajasini o'zida aks ettiradi. Mehnat faoliyati tushunchasini bunday talqin qilish ilmiy-texnikaviy, ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy vazifalarni hal qilishga har tamonlama, faol yondashish (a'nanaviy amaliyotga nisbatan), undan yanada kengroq foydalanish imkonini beradi.

Mehnat faoliyati insonning hal qilinadigan vazifalar va bajariladigan ishlari yig'indisidan tashkil topadi.

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan bo'lsa, u bir-biri bilan bog'liq ikki muhim vazifani hal qilishning ob'ektiv zarurati bilan belgilanadi. Bu vazifalardan biri - odamlarning moddiy mehnat elementlari bilan o'zaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat bo'lsa, ikkinchisi - birgalikda yoki o'zaro bog'langan faoliyat qatnashchilari o'rtasidagi munosabatlar shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng ma'noda olganda) mehnat sub'ektini (ayrim xodim yoki mehnat jamoasi) aniqlash, uni zarur mehnat predmetlari va vositalari bilan ta'minlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish, mehnat (ishlarini bajarish) jarayonlarini tashkil etish, mehnatga haq to'lash kabi masalalarni o'rganish bilan bog'liqdir.

Mehnat faoliyatini tashkil etish nazariyasi va amaliyotini o'rganish masalasini yuqorida qabul qilingan tarzda talqin qilish tashkilot va tizimning asosiy kategoriyalarini, shuningdek, ular bilan bog'langan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, tashkiliy tuzilmalarning qurilishi kabi muammolarini qarab chiqishni talab etadi.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish masalasi eng asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasidagi o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. O'zaro bog'liqlik va ta'sir, mehnat faoliyati qay holatda tashkil etilganligi natijasidir. Mehnat faoliyatini tashkil etish, bir tomondan, uning asoslarini (huquqiy, ma'naviy-psixologik, iqtisodiy, ijtimoiy) yuzaga kelishi, ikkinchi tomondan, mehnat faoliyati mexanizmi shakllantirilishini taqazo etadi.

1) Huquqiy asoslari - ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat faoliyatini tashkil etishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxona ishlab chiqarishi bilan bog'liq huquqiy hujjatlar).

2) Ma'naviy - psixologik asoslar - bu mehnat faoliyatini tashkil qilishda ishlab chiqarish munosabatlarida tomonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va ularning shakllanish jarayoni bilan yuzaga keladi (bunda yollanma ishlovchilar o'rtasidagi o'zaro munosabat, rahbar yoki korxona egasi bilan yollanma ishlovchi o'rtasidagi munosabat yoki jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar).

3) Iqtisodiy asoslar esa, mehnat faoliyatini tashkil qilishning asosini tashkil etadi. Bunda mehnat faoliyatini tashkil qilish mezonlari (ya'ni shaxsning moddiy manfaatdorligi, bu yerda mehnat faoliyatidan qoniqish darajasi ko'zda tutiladi).

4) Ijtimoiy-psixologik asoslari. Mehnat faoliyatini mazmuni - har bir bir jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ya'ni jamoadagi har bir ishlovchining ruxiy kayfiyati, ishlovchilar orasidagi o'zaro munosabatlar (bevosita va bilvosita) orqali shakllanadi.

Mehnat faoliyatining mazmuni - har qanday korxonada (mulkchilik shakllarida, qat'iy nazar) ijtimoiy-tashkiliy masalalarini qay darajada hal etilganligiga ham bog'liqdir. Mehnat faoliyatining holati jamoada yo'lga qo'yilgan ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar bilan belgilanadi.

Ma'lumki, tashkil etish ("tashkilot") tushunchasining kelib chiqishi lotincha organiso - kelishgan shaklni ma'lum qilaman, degan so'zlar bilan bog'liqdir. Bu bilan tashkil etish, ayni vaqtning o'zida funktsional va nazariy jihatlardan muayyan maqsadga erishish yoki muayyan vazifani hal qilish tizimini yaratish va

takomillashtirish sohasidagi ongli faoliyatning jarayoni va natijasidir. Inson faoliyatining barcha sohalarida tashkil etishning roli ana shundan iborat bo'lib, bu hol tashkil etishga tadqiqot va ishlanmalar predmeti sifatida e'tiborni jalb etadi.

Tashkil etish nazariyasi va amaliyoti muammolarini ishlab chiqishning ilmiy yunalishlari orasida prakseologiya (yunoncha, amaliyot yoki harakat va o'rganish, ma'nolarini anglatuvchi so'zlardan) samarali amaliy faoliyat tamoyillari va usullari haqidagi fan muhim o'rin egallaydi.

"Tashkil etish" tushunchasi uni tatbiq etish ob'ektiga ko'ra, aniqlanadi. Odatda, mehnatni, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishni bir-biridan farqlashni taqoza etiladi. Bunda ko'p hollarda mehnatni tashkil etish ishlab chiqarishni tashkil etishning bir qismi deb qaraladi, tashkil etishning o'zi esa boshqarish funktsiyasi deb tushuniladi. Bu tushunchalarni farqlash korxonalarda mutaxassislar tayyorlash sohasida qaror topgan amaliyot va tegishli xizmatlarni ajratish bilan bog'liqdir. Amaliyotda esa, mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etish bilan birgalikda olib borilgan taqdirdagina mehnat samarali bo'lishi mumkin.

Samarali mehnatni ta'minlashning muhim shartlaridan biri, Prezident Islom Karimov ta'kidlaganidek: "Barcha islohotlarning iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat".⁶

Asosiy e'tiborni odamlarga qaratish korxona manfaatlarini kamsitish deb tushunilmaydi, chunki faqat odamlargina korxona muvaffaqiyatini ta'minlay oladilar. Buning uchun ular barcha narsalar bilan ta'min etilgan bo'lishlari lozim.

SHunday qilib, umumiy kategoriya tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondoshuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushunchilarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tassavvurlarga to'g'ri kelmaydi. Bu tushunchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan,, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum

⁶ Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йулида, Т.:«Ўзбекистон»,1995 й, 119-б.

darajada taalluqli bo'lganligi sababli, ular bu yerda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan tashkilotchilik faoliyati, haqida bu ijodkorlik natijasi inson faoliyatining (shu jumladan, tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innovatsiya, ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xo'jalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

Mehnat taqsimoti deganimizda, har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishini tushunamiz.

Mehnat taqsimotining asosiy ustunliklaridan biri shundaki, bunda ishchi ishning ma'lum bir turida chuqur ixtisos topadi, shu ishning bajarilish texnikasi va tartibni puxta egallab oladi, zarur ko'nikmalarni kasb etadi, ish usul va uslublarini yanada takomillashtiradi. Bunda maxsus asbob va uskunalar ishlatiladi. Bundan tashqari mehnat taqsimotida xodimlarni ish jarayoniga tayyorlash ham osonroq bo'ladi.

Mehnatni tashkil etishda uni me'yorlash katta rol o'ynaydi. Mehnatni me'yorlarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiyalarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bo'lmaydi.

Mehnatni me'yorlash eng samarali mehnat usuli va usullarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning ratsional tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni me'yorlash – bu, ishlab chiqarishni boshqarish sohasidagi iqtisodiy faoliyatning muhim turi bo'lib, uning yordamida zarur mehnat xarajatlari belgilanadi, uning natijalari aniqlanadi, turli toifadagi xodimlar mehnatining kooperatsiyasi amalga oshiriladi, ular ish o'rinlariga qo'yiladi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat me'yorlari turli ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Mehnat me'yorlarining barcha turlari orasida asosiysi - vaqt me'yorsi bo'lib, uning vositasida mehnatni tashkil etish ehtiyojlari uchun boshqa (hosila) me'yorlar: mahsulot ishlab chiqarish me'yorsi (ish davri davomiyligini vaqt me'yorsiga bo'lish bilan aniqlanadi); xizmat ko'rsatish

me'yorsi (xizmat ko'rsatiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi); xizmat ko'rsatish soni me'yorsi (biron bir stanok, agregat yoki potok liniyasiga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'lgan ishchilar soni bilan ifodalanadi); boshqaruvchanlik me'yorsi (ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysinuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi).

Mehnat me'yorlari xodimlarning ish bilan band bo'lish darajasini belgilaydi, ish vaqtidan samarali foydalanish darajasiga, mehnat intizomi holatiga ta'sir ko'rsatadi, ishning ratsional sur'ati va ritmini belgilashga yordam beradi. Mehnat me'yorlari, xodimlar sonini, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdorini belgilashga asos bo'ladi.

Yuqorida ta'kidlanganlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari bo'yicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni me'yorlashning yetakchi roli borligini ko'rsatadi. Bu ishni faqat me'yorlarni ishlab chiqish usullarini yaxshilashdan, ularning asoslilik darajasini oshirishdan, me'yorlashtiriladigan ish sohaslarini kengaytirishdangina iborat qilib qo'yish noto'g'ri. Mehnatni me'yorlashni takomillashtirish sanoat korxonalari xodimlarining mehnatini tashkil etishni yaxshilash vositasi bo'lmog'i lozim. Mehnat me'yorlari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning birinchisi me'yorlashni tatbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifaning ikkinchisi esa, me'yorlashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, me'yorlar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam ko'rsatsin.

Mehnatni me'yorlashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va tatbiq qilish sohasini kengaytirish g'oyat katta ahamiyatga ega, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba-statistik me'yorlar salmog'i katta bo'lib, bu me'yorlar chuqur taxlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki, ishlovchilar soni va tizimini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joy-joyiga qo'yish, moddiy va ma'naviy

rag'batlantirishning eng muvofiq shakllarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan me'yorlashga bog'liqdir.

Mehnat sarfining har jihatdan asoslangan me'yorlaridan foydalanish korxonada ish kuchlarini to'g'ri joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq bir qancha masalalarni hal etishda katta ahamiyat kasb etadi. Bunday masalalar jumlasiga, masalan, quyidagilar kiradi:

- ish hajmini e'tiborga olib xodimlarni individual tartibda ish joylariga qo'yish va ish uchastkalarini belgilash. Bunda har bir ishchi butun ish kunida ish bilan ta'min etiladi;

- kasblar o'rindoshligi masalasi. Buni hal etish uchun dastlab o'rindoshlik bilan qilinadigan ishlar mehnat sarfining asosli me'yorlaridan foydalanish, ish kunining har xil paytlarida xodimlarning asosiy ish bilan band bo'lish darajasini o'rganish asosida belgilab chiqish talab etiladi;

- ko'p stanokda ishlash masalasi. Buni hal etish uchun mehnat operatsiyalarini bajarishda qo'l va mashina bilan qilinadigan ishlarga sarf bo'ladigan vaqt nisbatlarini ham, ish kuni davomida ishchining ish bilan band bo'lish, uskunalarning esa ishlab turish darajasini ham xronometrik va ish kunini boshdan-oyoq tinmay kuzatib borish yo'li bilan sinchiklab o'rganish talab qilinadi;

- ishlab chiqarish brigadalarini tuzish masalasi. Buning uchun dastlab brigadaga yuklanadigan ishning miqdor va sifat tizimi o'rganiladi, kasb va malaka jihatidan qancha ishchi talab qilinishi belgilanadi, so'ngra brigada a'zolariga ishning to'g'ri taqsim qilinganligi, ish kuni davomida uskunalaridan to'la va to'g'ri foydalanishi tekshiriladi. Bu masalalarning hammasi mehnat sarfining asosli me'yorlari hamda ish kunini boshdan-oyoq kuzatib borish va xronometraj usuli yordamida muvaffaqiyatli hal etilishi mumkin.

Yuqorida ta'kidlanganlardan kelib chiqib, mehnatni me'yorlash mehnatni tashkil etishga jiddiy ta'sir ko'rsatadi, degan xulosa chiqarish mumkin.

1.3. Korxonada xodimlardan foydalanish ko'rsatkichlari va baholash usullari

Korxonani ishchi kuchi bilan ta'minlashni tahlil qilishning ahamiyati va vazifalari. Ishchi kuchiga aholining zarur jismoniy kuchga, bilimga, tegishli tarmoqdagi mehnat ko'nikmalariga ega bo'lgan qismi kiradi. Korxonaning kerakli ishchi kuchi bilan yetarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi, mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga ega. Xususan, barcha ishlarning xajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligini va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish xajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlari korxonalarning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishiga bog'liq.

Tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardir;

- korxona va uning tarkibiy bo'linmalarining umuman, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha ishchi kuchi bilan ta'min etilganini o'rganish va unga baho berish;

- kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish;

- ishchi kuchi zahiralarini aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Tahlil uchun axborot manbalari sifatida mehnat rejasi, mehnat bo'yicha statistik xisobotlar, tabelʼ asosida xisobga olish va kadrlar bo'limi ma'lumotlari xizmat qiladi.

Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash. Korxonaning ish kuchi bilan ta'minlanishi toifalari va kasblar bo'yicha xodimlarning xaqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi. Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'min etilishini tahlil qilishda alohida e'tibor beriladi. Ishchi kuchining sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish ham zarur. Ishlovchilar malakasi bajarilayotgan ishlar murakkabligiga mos kelishini aniqlash

uchun o'rtacha arifmetik o'lchangan ish va ishlovlarning tarif razryadlari qiyoslanadi

$$T_r = T_{ri} \cdot CH_{ri} / CH_{ri}, \quad (1)$$

$$T_r = T_{ri} \cdot V_{ri} / V_{ri} \quad (2)$$

Bu yerda: T_r -tarif razryadi;

CH_{ri} - ishlovchilar soni;

V_{ri} - har bir tur bo'yicha ishlar hajmi.

Agar ishchilarning xaqiqiy o'rtacha tarif razryadi ishlarining rejalashtirilgan va o'rtacha tarif razryadidan past bo'lsa, u holda bu sifati pastroq mahsulot ishlab chiqarishga olib kelishi mumkin. Agar ishchilarning o'rtacha razryadi ishlarining o'rtacha tarif razryadidan yuqori bo'lsa, bunday xolda ishchilardan kam malaka talab qilinadigon ishlarda foydalangani uchun ularga qo'shimcha haq to'lash zarur.

Ma'muriy-boshqaruv personali har bir xodimnig haqiqiy ma'lumot darajasi egallab turgan lavozimiga mos kelishi nuqtai nazaridan tekshirish va kadrlar tanlash, ularni tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq masalalarni o'rganib chiqish lozim.

Hodimlarning malaka darajasi ko'p jihatdan ularning yoshiga, ish stajiga, ma'lumoti va hokazolarga bog'liq. SHu sababli tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi. Bu o'rganish ishchi kuchining harakati natijasida sodir bo'lish sababli bu masalaga tahlil jarayonida katta e'tibor beriladi.

Ish kuchining harakatini tavsiflash uchun quyidagi ko'rsatkichlar dinamikasi hisoblab chiqiladi va tahlil etiladi:

1. Ishchilar qabul qilish bo'yicha aylanish koeffitsenti (K_{ik}):

K_{ik} = ishga qabul qilingan personal soni / Personalning ro'yxatidagi o'rtacha soni.

2.Ketib qolish bo'yicha aylanish koeffitsenti (K_k):

K_k = bo'shab ketgan xodimlar soni / personalning ro'yxatdagi o'rtacha soni.

3.Kadrlar ko'nimsizligi koeffitsenti

$(K_t) =$ O'z ixtiyori bilan bo'shab ketganlar soni va mehnat intizomini buzganligi uchun bo'shatilganlar soni / personalning ro'yxatidagi o'rtacha soni.

4. Korxona personalni tarkibining doimiylik koeffitsienti (K_{dt})

$K_{dt} =$ butun yil davomida ishlagan xodimlar soni / personalning o'rtacha ro'yxat soni.

Xodimlarning bo'shab ketish sabablarini (o'z ixtiyori bilan, kadrlar qisqarishi, mehnat intizomini buzganligi uchun va h.k. lar) o'rganish zarur.

Mavjud ishchi kuchidan yanada to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, texnologiyani va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni birmuncha bartaraf etish mumkin. Yuqorida sanab o'tilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni qisqartirish zahiralari aniqlanishi lozim.

Agar korxona o'z faoliyatini kengaytirs, ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirs, ya'ni ish o'rinlarini tashkil etsa, u holda mehnat resurslariga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlar toifalar va kasblar bo'yicha aniqlash, ularni jalb qilish manbalarini topish kerak.

Qo'shimcha ish o'rinlarini tashkil etish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralari bu o'rinlar sonini bitta xodim xisobiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

$$RVP = RKR * GV_f \quad (3)$$

Bu yerda: RVP - Mahsulot ishlab chiqarishni oshirish zahirasi;

RKR – ish joylari sonini oshirish zaxirasi;

$GV_f - 1$ ishchining haqiqatdagi o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi.

3. Ishlovchilarning mehnat salohiyatlarini xisobga olgan holda joylashtirish.

Ishlab chiqarishning texnik bazasi qanchalik takomillashgan bo'lishiga, korxonalar eng yangi vositalar bilan qurollanganligiga qaramasdan, agar

mutaxassis kadrlardan foydalanish masalasi to'g'ri yo'lga qo'yilmagan bo'lsa, ishlab chiqarish jarayoni normal ketmaydi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda inson omilining ahamiyati doimiy ravishda jamiyat ega bo'lgan har bir mehnat salohiyati ahamiyatining oshib borishi bilan bog'liq. SHuning uchun korxonalarda kadrlarni to'g'ri joylashtirishni tahlil qilish vazifalariga alohida e'tibor beriladi.

Ushbu ish jarayonida asosiy e'tibor ularni oqilona taqsimlash, son va sifat jihatidan foydalanish masalalariga qaratiladi. Son jihatidan qaralganda ishlovchilarning umuman korxona bo'yicha yoki bo'limlar bo'yicha yetarliligi ishlab chiqarish vazifalarining xajmlari va mehnat jamoasining imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniqlanadi.

Bunday tahlildan maqsad - kadrlarni oqilona joylashtirish yo'li bilan ishlab chiqarishning mehnat salohiyatidan foydalanishni yaxshilab zahiralarini topish.

Tahlil ob'ekti qo'llanilayotgan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi hisoblanadi. Tahlil mehnat salohiyatidan foydalanishni hamda hisobot yilidagi son va sifat o'zgarishlarini baholashdan boshlanadi. Buning uchun mavjud mehnat jamoasining salohiyati aniqlanadi va u xisob salohiyati (ma'lum ish xajmini bajarish uchun zarur) bilan solishtiriladi.

Ko'rsatilgan uslubiy yondashuv shunga bog'liqki, har qanday ishlab chiqarish jamoasining mehnat salohiyati o'lchovi aniqlanganda ishlovchilar sonidan emas, balki ularning salohiyat imkoniyatlaridan kelib chiqiladi.

Korxonalardagi xajmiy va boshqa ko'rsatkichlarni rejalash yillik xisobda chorak va oylarga bo'lishi bilan qilinganligi tufayli, mehnat salohiyatini quyidagi formulada hisoblanadigan to'liq yillik ishchilar soni S_{tr} – yagona ko'rsatkichida hisoblash maqsadga muvofiq:

$$S_{tr} = J_s / T_{o'r} \quad (4)$$

Bu yerda: J_s –ish vaqti jamg'armasi salohiyati;

$T_{o'r}$ –bir ishlovchining o'rtacha bir yillik ish vaqti jamg'armasi.

SHunday qilib, aniqlangan jamoa mehnat salohiyati zarur o'lchov bilan solishtirilib, kadrlardan foydalanish va joylashtirishdagi kamchiliklar hisobiga

mavjud zahiralar topiladi. Mehnat salohiyati hisob-kitoblari umuman tsex bo'yicha yoki ishlovchilarning alohida funktsional guruhleri bo'yicha o'tkazilishi kerak. Hisob-kitoblarni bunday detallashtirish alohida olingan kategoriyalardagi ishlovchilar sonining mavjud normativlar talablariga mos kelishini tahlil qilish imkonini beradi. Bu holda ishlovchilarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanishning umumiy mezoni bo'lib kadrlar tuzilmasidagi o'zgarishlar xisoblanadi. Ayniqsa, ishlovchilar har bir kategoriyasi ulushining normativlarga mos kelishini tahlil qilish muhimdir. Lekin har doim ham turli ishlovchilar guruhlarining normativlariga mos kelishiga jiddiy amal qilinmaydi. Masalan, boshqaruv hodimlari ulushining oshib ketishi tashkiliy xarakterdagi negativ jarayonlarni ko'rsatadi. Bunday oshib ketish ohir-oqibatda foyda o'lchamiga ta'sir qiladi.

Mehnatni jamoa (brigada) shaklida tashkil qilish korxonada kadrlardan foydalanish va joylashtirishning taraqqiy qilgan shaklidir. Faqat u zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlariga mos keladi, ishlovchilarning mehnat va ijtimoiy faolligini oshirishga cheksiz imkoniyatlar ochib beradi, mehnat natijalariga jamoaviy mas'uliyat va o'rtoqlik hislarini uyg'otadi.

Tahlil jarayonida quyidagi masalalar ko'rib chiqilishi lozim: mehnatni tashkil qilishning jamoa shakli bilan qarab olinganligi; brigadalar turi va ularning tarkibi; bunday jamoalar a'zolari tomonidan mehnatning ilg'or usullaridan foydalanish; mehnat intizomining ahvoli, mehnat normalarining bajarilganlik sabablari, brigada a'zolarining o'zaro munosabatlari. Olingan ma'lumotlardan korxonada mehnatni tashkil qilishning jamoa shaklini joriy qilishishlarining samaradorligini baholashda ham foydalaniladi.

Barcha sanab o'tilgan parametrlarni yaxshilash xisobiga mehnat unumdorligining o'sishi umumiy baholovchi ko'rsatkich xisoblanadi.

Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli qamrab olinganligi koeffitsienti $K_{b.k.}$ quyidagi formula orqali xisoblanadi:

$$K_{b.k.} = S_1 / U_s \quad (5)$$

Bu yerda: S_1 – brigadalarga birlashtirilgan ishlovchilar soni, kishi;

U_s – umumiy ishlovchilar soni, kishi.

Biroq $K_{b,k}$ brigada usulidagi mehnatni tashkil qilishni joriy etishdagi ahvol qandayligi to'g'risida faqatgina umumiy tasavvur beradi.

Turli davrlar uchun qamrab olish koeffitsientlarini solishtirish ishlovchilarni mehnatni tashkil qilishning ushbu shakli bilan qamrab olishdagi o'zgarishlarni $\bar{O}$ ko'rsatadi.

$$\bar{O} = K_{b,k}^1 / K_{b,k}^2 \quad (6)$$

Bu yerda: $K_{b,k}^1$ va $K_{b,k}^2$ - xisobot va bazis davrlari uchun mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganlik koeffitsientlari.

Agar $\bar{O} > 1$ bo'lsa, bu ushbu yo'nalishdagi ijobiy o'zgarishlarni bildiradi. Biroq, mehnatni tashkil qilishning brigadi usulidagi barcha imkoniyatlardan foydalanildimi, yo'qmi – tekshirib ko'rish kerak bo'ladi. $\bar{O} < 1$ bo'lganda brigada ishlovchilar salmog'ining pasayish sabablarini birma-bir ko'rib chiqish lozim. 1 va 2 – formulalar bo'yicha hisob – kitoblarni korxona, tsex, ishlab chiqarish uchastkasi bo'yicha hisob-kitoblarni korxona, tsex, ishlab chiqarish uchastkasi bo'yicha olib borish kerak. Bu mehnatni jamoaviy, kompleks tahlil qilishning zarur shartidir.

Ixtisoslashgan va kompleks brigadalarda ishlovchilar sonining o'zaro nisbatini ham aniqlash zarur. Agar ishlab chiqarishdagi ishlar kompleks va ixtisoslashgan brigadalar tuzish imkonini bersa, kompleks brigadalar tuzish afzalroqdir. Chunki bunday brigadalarda tashkiliy va shaxsiy omillarni amalga oshirish imkoniyatlari ko'proq, ishchilarning mehnat unumdorligi 10-15 %, brigada a'zolarining malakalari tezroq o'sadi va h.k.lar.

Kompleks brigadalar ishni tashkil etish darajasi va ishlovchilar soni bilan farq qiladi. Bunday brigadlar salmog'ini oshirish korxonalaridagi mehnatni tashkil qilish jarayonlarini takomillashtirish ishlarining asosiy sifat ko'rsatkichlaridan biridir.

Tahlil jarayonida brigadalaridagi optimal ishlovchilar soni aniqlanadi. Agar ishlovchilar soni juda kam yoki ko'p bo'lsa, brigada usulining asosiy afzalliklari yo'qoladi, jamoaviy boshqarish qiyinlashadi.

Ish hajmlaridan kam sonli ishlovchilar bilan bajarish jamoa ish vaqti jamg'armasidan foydalanishni yaxshilash xisobiga bo'lishi mumkin.

Umuman, tsex bo'yicha mehnat unumdorligini oshirish (MU) quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$MU = E * 100 * d / (S - E) \quad (7)$$

Bu yerda: E –brigadada ishlovchilar sonining qisqarishi;

S -qisqartirish bo'yicha tadbirlarni amalga oshirishda avval brigadadagi ishlovchilar soni;

D - umumiy tsexda ishlovchilarga nisbatan ushbu brigadada ishlovchilar salmog'i.

II BOB. “GM – UZBEKISTAN” YOAJNING TEXNIK-IQTISODIY KO’RSATKICHLARI VA MEHNAT OMILIDAN FOYDALANISH HOLATI TAHLILI

2.1. Korxonaning shakllanish tarixi va texnik-iqtisodiy ko’rsatkichlari

Iqtisodiy imkoniyatlardan oqilona foydalanish, ish sifatini oshirish, byudjet mablag’laridan samarali foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, iqtisodiy tejamkorlikni kuchaytirish masalalariga kengroq etibor qaratish lozim. SHuning uchun har bir qo’shma korxona va bo’lim faoliyatining tahliliga asoslanib, ichki xo’jalik imkoniyatlaridan toboro samarali foydalanishga, minimal xarajat qilib, yuqori foyda olishga erishish hamda xorij tajribalarini ommalashtirishga alohida e’tibor berish, sifat ko’rsatkichlarini muttasil yaxshilab borish kerak.

SHuningdek, qo’shma korxonalar faoliyatidan kelib chiqib, iqtisodiy qonunlarning barcha talablari to’liq bajarilishi ustidan nazoratni va foydalanilmayotgan zahiralarini izlab topib, ishga solishni hamda rentabellikka erishish yo’llarini aniqlashni taqozo qiladi. Bunda esa qo’shma korxonalarning foydasi va mahsulot tannarxi muhim ahamiyat kasb etadi.

- 1992 yil iyul – O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning Koreya Respublikasiga birinchi rasmiy tashrifi, Prezidentning “DAEWOO” guruhiga kiruvchi zavodlar bilan tanishuvi.
- 1992 yil iyul – O’zbekiston va Janubiy Koreya tomonlaridan Asaka shahrida avtomobilsozlik zavodi qo’shma korxonasi qurish to’g’risida Memorandum imzolandi.
- 1996 yil mart – “Damas” rusumli avtomobil ishlab chiqarildi.
- 1996 yil iyul – Asaka avtomobil zavodi barcha liniyalari tantanali tarzda ishga tushildi. “Nexia”, “Damas”, “Tico” avtomobillari ishlab chiqarila boshlandi.

- 1999 yil dekabr - sifatni boshqarish tizimining ISO 9001 xalqaro standartiga muvofiqligi sertifikatlangi.
- 2001 yil may 250 minginchi avtomobil ishlab chiqarildi.
- 2001 yil avgust “O’zDEUavto” “Matiz” rusumli avtomobil taqdimoti, uni ommaviy ishlab chiqarish boshlandi.
- 2002 yil sentyabr – “Nexia DOHC” avtomobili ommaviy ishlab chiqarila boshlandi.
- 2003 yil fevral – sifatni boshqarish tizimining 2000 yil versiyali ISO 9001 xalqaro standartiga muvofiqligi sertifikatlangi.
- 2003 yil avgust – avtomatik uzatish qutichali “Lacetti” va “Matiz” avtomobillari ishlab chiqarila boshlandi.
- 2005 yil yanvar – 1.0 l. dvigatel hajmli “Matiz” avtomobili ishlab chiqarila boshlandi.
- 2005 yil oktyabr – Asaka avtomobil zavodi konveyeridan 500 minginchi avtomobil ishlab chiqarildi.
- 2006 yil fevral – yangilangan “Damas II” modelini ishlab chiqarish boshlandi.
- 2007 yil oktyabr – SKD (TACUMA, EPIKA, CAPTIVA) modellari ishlab chiqarila boshlandi.
- 2008 yil aprel - “UZ - DAEWOO” korxonasi “GM – Uzbekistan” Yopiq Aktsiyadorlik Jamiyatiga aylantirildi va shu bilan birga “Nexia” modelining yangi rusumdagi “N-150” modeli ishlab chiqarila boshlandi.
- 2008 yil noyabr – Asaka avtomobil zavodining konveyeridan “MILLIONINCHI” avtomobil ya’ni, “Chevrolet Lacetti” avtomashinasi ishlab chiqarish yo’lga qo’yildi.
- 2010 yil avgust – “Spark M-300” jahon andozalariga mos keladigan model ishlab chiqarila boshlandi.

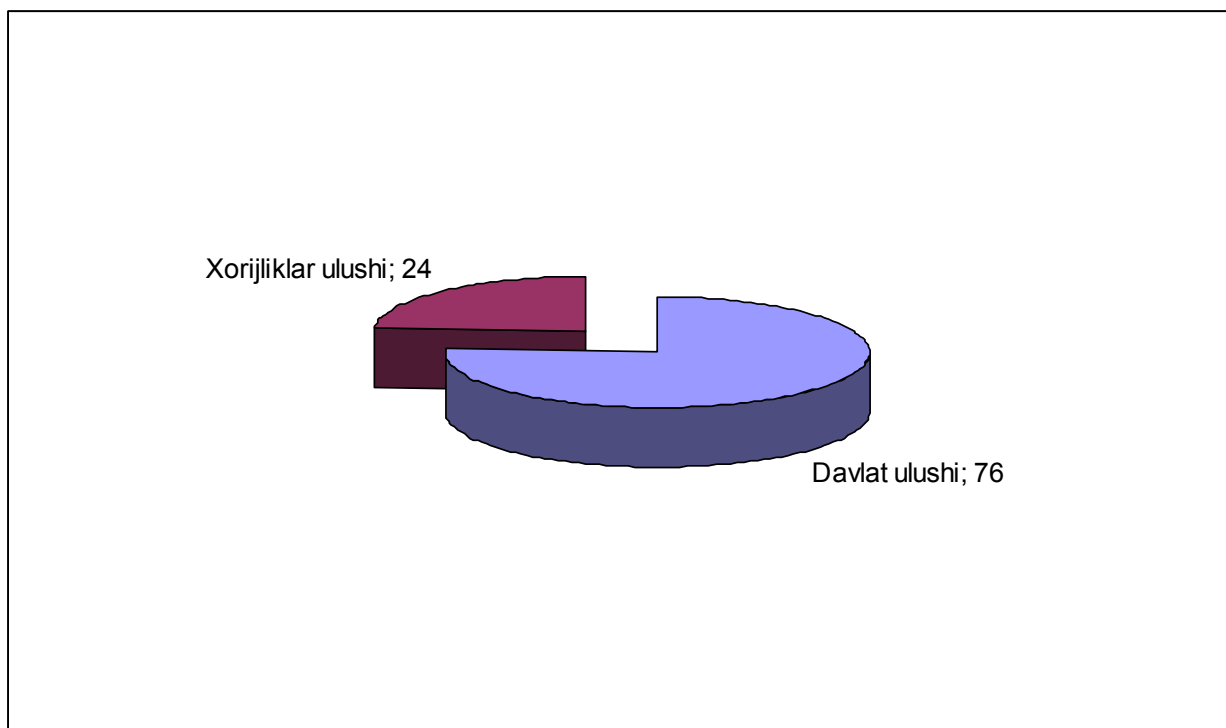
- 2012 yil mart – “GM – Uzbekistan” YoAJ da yangi rusumdagi “MALIBU” SKD avtomobili yig’ila boshladi.

Xo’jalik yuritishni boshqarish ishlariga ilmiy yondashish darajasi iqtisodiy fanlar qanchalik rivojlanganligiga va ularning tavsiyalari xo’jalik yuritish amaliyotiga qanchalik tatbiq qilinishiga bog’liq. SHunday ekan, barcha korxonalarining, shu jumladan, korxonalarining rahbarlari, mutaxassisleri, iqtisodchilari, hisobchilari, bo’lim boshliqlari, iqtisodiy ko’rsatkichlar tahlilini uslublarini mukammal o’zlashtirishlari va iqtisodiy bilimlarni puxta egallashlari lozim. Bu ularning o’zlari ishlayotgan korxona iqtisodiyotini chuqur bilishlariga, puxta ish yuritishlariga, faoliyatlariga iqtisodiyot sohasidagi yangiliklarni izchillik bilan tatbiq eta olishlari, kamchiliklarning sabablarini aniqlashlariga, kelgusida bunday xatolar takrorlanishiga yo’l qo’ymasliklariga, e’tibordan chetda qolayotgan ichki xo’jalik imkoniyatlarini topib, ulardan to’la foydalanilishi ta’minlanishiga yordam beradi. Har taraflama chuqur iqtisodiy tahlil ilmiy rejalashtirishning asosi – xalq xo’jaligi, shu jumladan, ishlab chiqarish korxonalari xo’jaligiga rahbarlikning ham negizidir. Korxona xo’jalik faoliyati tahlili shunday quroldirki, uning vositasida iqtisodiy tejamkorlik shartlariga rioya qilish va xo’jalik muqobil ish yuritishi ustidan nazorat amalga oshiriladi. Iqtisodiy ko’rsatkichlar tahlil ma’lumotlari keng mehnatkashlar ommasiga har bir mehnat jamoasi va butun xo’jalik bajargan ish natijalari bilan tanishish imkonini beradi.

Iqtisodiy ko’rsatkichlar tahlilining asosiy vazifasi xo’jalik iqtisodiyotini o’rganish, uni yanada rivojlantirish, takomillashtirish, mavjud imkoniyatlardan to’liq foydalanish, erishilgan muvaffaqiyatlarni keng yoyish va yo’l qo’yilgan kamchiliklarning sabablarini o’rganish hamda ularni imkoni boricha tugatishga yordam berishdan iborat. SHunday qilib, iqtisodiy ko’rsatkichlar tahlilining vazifalariga quyidagilar kiradi:

- erishilgan muvaffaqiyatlarning asoslari va yo’l qo’yilgan kamchiliklarning sabablarini buxgalteriya va statistika hisobotlari asosida o’rganish;

- korxonaning faoliyatini, iqtisodiyotining rivojlanish darajasi va sur'atini har tomonlama o'rganish;
- yutuqlarni mustahkamlash choralarini ko'rish, kamchiliklarning o'z vaqtida oldini olish;
- muayyan xo'jalik faoliyatini batafsil o'rganish asosida rejaning bajarilishiga baho berish;
- tahlil yakuniga ko'ra, ish natijalariga ta'sir qilgan omillar va sabablarni o'rganish;
- foydalanilmayotgan imkoniyatlarni qidirib topish va ulardan to'liq foydalanish;
- past ko'rsatkichli korxonalar faoliyati bilan ilg'or korxonalar faoliyatini taqqoslash, past ko'rsatkichli korxonalar faoliyatini ilg'or korxonalar tajribasiga tayangan holda rivojlantirish va mustahkamlashga yordam beradigan tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish.



Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2.1.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJning nizom jamg'armasi tarkibi, foizda.

Korxona nizom jamg'armasining tarkibi ya'ni, aktsiyadorlar ulushi; shu jumladan: Davlatimiz ulushi 76 foizni, aktsiya qiymati 210.7 mln. "\$" dollarni, Xorijiy investorlar ulushi esa 24 foizni, aktsiya qiymati 56.2 mln. "\$" dollarni tashkil qiladi (2.1.1-rasm).

Bu vazifalarning bajarilishini ta'minlash uchun iqtisodiy ko'rsatkichlar tahlili ob'ektiv va aniq bo'lishi, muntazam o'tkazilib turilishi lozim. Noxolis va mavhum tahlil natijalarga noto'g'ri baho berilishiga, korxonalar faoliyati samaradorligini oshirish yuzasidan noto'g'ri takliflar kiritilishiga olib keladi.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar tahlili shunday vositadirki, uning yordamida iqtisodiy tejamkorlikka, ish sifati va sur'atini, unumdorlikni oshirishga erishish, bu jarayonlardagi faoliyat ustidan nazorat yuritish mumkin bo'ladi.

"GM-Uzbekistan" YoAJda 2010 yil yakuniga ko'ra mahsulot xajmi 942909,2 mln so'mga teng bo'lib, 216000 dona avtomobil ishlab chiqarildi. 2011 yil yakuniga ko'ra mahsulot xajmi 1114598,6 mln so'mlik, 245000 dona avtomobillar ishlab chiqarilgan bo'lsa, 2012 yil yakunlariga ko'ra esa, mahsulot xajmi 1376385,3 mln. so'mlik, 232822 dona avtomobil ishlab chiqarilgan. Demak, 2010 yilni joriy 2010 yilga nisbatan oladigan bo'lsak mahsulot xajmi ko'rsatkichi 146,0 foiz o'sish sur'atiga erishilgan o'lsa, 2011 yilga nisbatan 2012 yilda 123,7 foiz o'sish sur'atiga erishgan.

Korxonada ishchilar soni ortib borishiga qaramasdan korxonaning mehnat unumdorligi ham o'sish sur'atlariga ega. Ishlab chiqarishda xodimlarning yillik o'rtacha soni 2010 yilda 7002 kishini, 2011 yilda 7038 kishini va 2012 yilda esa 7848 kishini tashkil qiladi. 2010 yilda mehnat unumdorligi 134662 ming so'mni, 2011 yilda 158070 ming so'mni, 2012 yilda esa 175380 ming so'mga ortib, 2012 yil 2010 yilga nisbatan 40717 ming so'm farq bilan 130 foizga oshgan bo'lsa, 2012 yil 2011 yilga nisbatan 17310 ming so'm farq bilan 111 foizga oshgan.

Korxonaning iqtisodiy faoliyatini asosiy ko'rsatkichlaridan biri mahsulot tannarxi hisoblanadi. Korxonalar faoliyat yuritish jarayonida moddiy va pul xarajatlarini sarflaydilar. Korxonaning umumiy xarajatlari ichida ishlab chiqarish xarajatlari eng katta salmoqqa ega. Ishlab chiqarish xarajatlari majmuasi

korxonaga mahsulot ishlab chiqarish qanchaga tushishini ko'rsatadi, ya'ni mahsulotning ishlab chiqarish tannarxini tashkil qiladi.

2.1.1-jadval

"GM-Uzbekistan" YoAJning asosiy texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari

№	Ko'rsatkichlar	2010 yil	2011 yil	2012 yil	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi		2011 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi	
					farq	(%)	farq	(%)
1	Tovar maxsulot xajmi solishtirma narxlarida, ming so'm	942909260	1112498604	1376385746	433476486	146,0	263887142	123,7
2	Sanoat ishlab chiqarish xodimlarning o'rtacha soni, kishi	7002	7038	7848	846	112,1	810	111,5
3	Mehnat unumdorligi, ming so'm	134662,8	158070,3	175380,4	40 717,6	130,2	17 310	111,0
4	O'rtacha oylik ish haqi, ming so'm	884	905	1055	171	119,3	150	116,5
5	Mahsulot tannarxi, ming so'm	799373579	972189661	1182980743	383607164	148,0	210791082	121,7
6	Sof foyda, ming so'm	19139473	21433900	33311840	14 172 367	174,0	11 877 940	155,4
7	Rentabellik darajasi, %	2,39	2,20	2,82	0,42	117,6	0,61	127,7
8	1 so'mlik maxsulot tannarxi, so'm	0,85	0,87	0,86	0,01	101,4	-0,01	98,4

Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Ma'lumki, mahsulot tannarxini asosini moddiy resurslar tashkil qiladi, moddiy resurslarni tejash tadbirlarini amalga oshirish qo'shimcha pul xarajatlari bilan bog'liq. Korxonada ishlab chiqarilgan mahsulotlar tannarxi 2010 yili 799373,6 mln so'mni, 2011 yili 972189,6 mln so'mni va 2012 yili 11829807,5 mln so'mni tashkil etgan.

Ko'rinib turibdiki korxonaning mahsulot tannarxi ko'rsatkichi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 383607,2 mln so'mga ortgan va 148 foizni tashkil etgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 210791 mln so'mga ortgan, hamda 121,7 foizni tashkil etgan. Yuqoridagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki korxonada mahsulot ishlab chiqarish hajmiga mos ravishda uning tannarxi ham o'zgrib borgan. Buning hisobiga korxonada bir so'mlik mahsulot tannarxi quyidagicha bo'lgan, ya'ni 2012 yili 0,86 so'mga teng bo'lib, bu o'tgan 2010 yilga nisbatan 0,01 so'mga ortgan va 101,4 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 0,01 so'mga kamaygan va 98,4 foizni tashkil etganligini ko'rishimiz mumkin. Demak oxirgi yillarda bir birlik mahsulot tannarxi bir muncha ortgan, bunga mahsulot xajmini ortishidan mahsulot tannarxini ortish sur'ati past bo'lganligi o'z ta'sirini ko'rsatgan.

Korxonalarning iqtisodiy-moliyaviy faoliyatdan olingan natijalari sof foyda ko'rsatkichi asosida taxlil etiladi. Biz amaliy jihatdan o'rganayotgan jamiyat sof foydasi 2010 yili 19139,5 mln so'mni, 2011 yili 21433,9 mln so'mni va 2012 yili 33311,8 mln so'mni tashkil etgan. Bundan ko'rinib turibdiki korxonaning sof foydasi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 14172,4 mln so'mga ortgan va 174,1 foizni tashkil etgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 11877,9 mln so'mga ortgan, hamda 155,4 foizni tashkil etgan. Yuqoridagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki korxonaning oxirgi yillarda sof foydasi bir muncha ortgan.

Korxonaning rentabellik darajasi 2010 yili 2,39 foizni, 2011 yili 2,2 foizni va 2012 yili 2,82 foizni tashkil etgan. Bundan ko'rinib turibdiki korxonaning rentabellik darajasi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 0,4 foiz rentabelik darajasiga ortgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 0,6 rentabellik darajasiga ortgan va 127,7 foizni tashkil etganligini ko'rishimiz mumkin (2.1.1 - jadval).

Ma'lumki, iqtisodiy ko'rsatkichlar bir-birlari bilan har tomonlama sababli bog'lanishda. Tahlil usulining vazifasi ana shu sabablarni aniqlashdir. Ta'kidlash lozimki, hatto, ayrim olingan iqtisodiy ko'rsatkichlarga bir qancha sabablar ta'sir

ko'rsatadi. Bu sabablarning harakatini aniqlash esa juda ham murakkabdir. SHu sababli avvalo asosiy va hal qiluvchi sabab va omillar ta'sirini aniqlash kerak. SHunday qilib, tahlilning dastlabki sharti xo'jalik faoliyatiga ta'sir etuvchi sabablarni iqtisodiy belgilariga qarab, to'g'ri turkumlash hisoblanadi. Masalan, tovar mahsuloti hajmining o'sish sur'atiga ta'sir etuvchi omillar 3 guruhga:

- mehnat omillari;
- mehnat vositalari, omillari;
- mehnat predmetlari omillari guruhlariga umumlashtiriladi.
- mehnat omillariga korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanishi, ish vaqtidan foydalanishi va mehnat unumdorligi;
- mehnat vositalari omillariga esa, korxonaning asosiy fondlar bilan qay darajada ta'minlanganligi, ularning hajmi, tarkibi, o'sish sur'atlari, texnik holati va ulardan foydalanish samaradorligining darajasi singarilar;
- mehnat predmetlari omillariga korxonaning xom ashyo va asosiy materiallar bilan ta'minlanganligi va ulardan foydalanish samaradorligi darajasi kabilar kiradi.

Yuqorida sanab o'tilgan omillar mustaqil va o'ziga hos ma'noga ega, shu bilan birga bir-biri bilan uzviy ravishda bog'langan. Ammo ularning ta'sirini mexanik tarzda bir-biriga qo'shib ham bo'lmaydi. CHunonchi, mehnat unumdorligi o'sishi ishchilar malakasi va ish vaqtidan samarali foydalanilishiga (mehnati omillari); mehnat unumdorligi ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish darajasiga (mehnati qurollari omillari) hamda xom ashyo va materiallardan tejamkorlik bilan va oqilona foydalanishga (mehnati predmetlari omillari) bog'liq.

O'z navbatida har bir guruh tarkibiy qismlarga bo'linadi. CHunonchi, mehnati omillari miqdor va sifat ko'rsatkichlaridan iborat. Miqdor ko'rsatkichlariga ishchilarning ro'yxatdagi o'rtacha soni kirsati, sifat ko'rsatkichiga mehnati unumdorligi darajasining o'sishi misol bo'ladi. Bir ishchiga to'g'ri keluvchi yillik ish unumdorligi:

- bir ishchi tomonidan bir yilda ishlangan o'rtacha ish kunlariga;

- o'rtacha ish kunlarining uzunligiga;
- bir ishchiga to'g'ri keluvchi o'rtacha soatlik ish unumiga bog'liq.

Ko'rinib turibdiki, bir ko'rsatkich ikkinchi bir ko'rsatkich bilan uzviy ravishda bog'langan bo'lib, o'ziga xos zanjirsimon yaxlit shakl hosil qiladi.

Texnik - iqtisodiy tahlil kompleks iqtisodiy tahlil va muhandislik tahlilining birikishi asosida hosil bo'lgan.

Tehnika-iqtisodiy tahlil 3 yo'nalishda olib boriladi:

- ishlab chiqarishning texnik darajasini tahlil qilish;
- ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnat va boshqaruvni tahlil qilish;
- ishlab chiqarilgan mahsulotning texnik darajasini tahlil qilish.

Korxonaning texnik darajasini tahlil qilish jarayoniga ishlab chiqarish bazasini rivojlantirish darajasi, ilg'or texnologiya jarayonlarini joriy qilish, ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, qo'l mehnatini to'la mexanizatsiyalash (zamonaviylashtirish) kabi masalalar kiradi.

Ishlab chiqarishni tashkil etish, mehnat va boshqaruv masalalarini tahlil qilish jarayonida qo'llanilayotgan boshqaruv shakllarining progressivligi (ilg'orligi) boshqaruv tizimi samaradorligiga erishish, boshqaruv apparatini qisqartirish kabi masalalar yechimlarini topishga imkon beradi.

Mahsulotning texnik darajasini tahlil qilish jarayonida iste'molchilar talablarini hisobga olgan holda yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqarish, uning texnik va iqtisodiy ko'rsatkichlarini respublikamizda va chet ellarda ishlab chiqarilgan eng yaxshi namunalarning texnik va iqtisodiy ko'rsatkichlari bilan taqqoslash imkonini yaratadi. Mahsulotning texnik darajasi attestatsiya qilish orqali aniqlanadi. Texnika - iqtisodiy tahlil iqtisodchilar, texniklar, muxandislardan tuzilgan kompleks brigada orqali amalga oshiriladi.

2.2. Korxonaning ishlab chiqarish xarajatlari va daromadlari

Sanoat va uning barcha bo'g'inlari ishini tavsiflovchi muhim sifat ko'rsatkichlaridan biri foyda va rentabellikdir. Foyda bozor munosabatlarining muhim kategoriyasi sifatida iqtisodiyotda, ma'lum funktsiya (vazifa)larni bajaradi:

- ishlab chiqarish faoliyatining natijasidan olingan iqtisodiy samarani tavsiflaydi, chunki u so'nggi moliyaviy natijani ifodalaydi;

- turli darajadagi byudjetlarni shakllantiradi;

- xodimlarning manfaatlarini himoya qiladi va bu borada iqtisodiy dastak va stimullarni o'ynaydi;

- ilmiy–texnikaviy, tashkiliy va ijtimoiy ishlarni amalga oshirishga imkoniyat beradi.

Foyda - korxonaning hamma ishlab chiqarish xo'jalik faoliyati natijalarini umumlashtiruvchi ko'rsatkichdir. Balansdagi foyda yoki foydaning umumiy summasi – korxona balansidagi mavjud ishlab chiqarish va ishlab chiqarishdan tashqari, xo'jaliklarning moliya-xo'jalik faoliyatlari natijasida olingan foyda summasidir. Foydaning umumiy summasi tovar mahsulotini sotishdan, ishlab chiqarishdan tashqari, bajarilgan ishlar va xizmatlardan olingan daromadlardan, korxona yordamchi xo'jaliklarining mahsulotlarini sotishdan olingan daromadlardan, realizatsiyadan tashqari, foyda va uy-joy kommunal xo'jaligi, har xil jarimalar, penya va hokazolardan tashkil topadi.

"GM-Uzbekistan" YoAJda 2010 yil yakuniga ko'ra mahsulot xajmi 942909,2 mln so'mga teng bo'lib, 216000 dona avtomobil ishlab chiqarildi. 2011 yil yakuniga ko'ra mahsulot xajmi 1114598,6 mln so'mlik, 245000 dona avtomobillar ishlab chiqarilgan bo'lsa, 2012 yil yakunlariga ko'ra esa, mahsulot xajmi 1376385,3 mln. so'mlik, 232822 dona avtomobil ishlab chiqarilgan. Demak, 2010 yilni joriy 2010 yilga nisbatan oladigan bo'lsak mahsulot xajmi

ko'rsatkichi 146,0 foiz o'sish sur'atiga erishilgan o'lsa, 2011 yilga nisbatan 2012 yilda 123,7 foiz o'sish sur'atiga erishgan.

Korxonada sof foyda 2010 yili 19139,5 mln so'mni, 2011 yili 21433,9 mln so'mni va 2012 yili 33311,8 mln so'mni tashkil etgan. Bundan ko'rinib turibdiki korxonaning sof foydasi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 14172,4 mln so'mga ortgan va 174,1 foizni tashkil etgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 11877,9 mln so'mga ortgan, hamda 155,4 foizni tashkil etgan (2.2.1 - jadval).

2.2.1-jadval

"GM-Uzbekistan" YoAJda yaratilgan mahsulotlar xajmi

№	Ko'rsatkichlar	2010 yil	2011 yil	2012 yil	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi		2011 yilda 2011 yilga nisbatan o'zgarishi	
					farq	(%)	farq	(%)
1	Tovar maxsulot xajmi (natural xolda), dona	216000	245000	232822	16822	107,8	-12178	95,0
2	Tovar maxsulot xajmi solishtirma narxlarda, ming so'm	942909260	1112498604	1376385746	433476486	146,0	263887142	123,7
3	Sof foyda, ming so'm	19139473	21433900	33311840	14 172 367	174,0	11 877 940	155,4

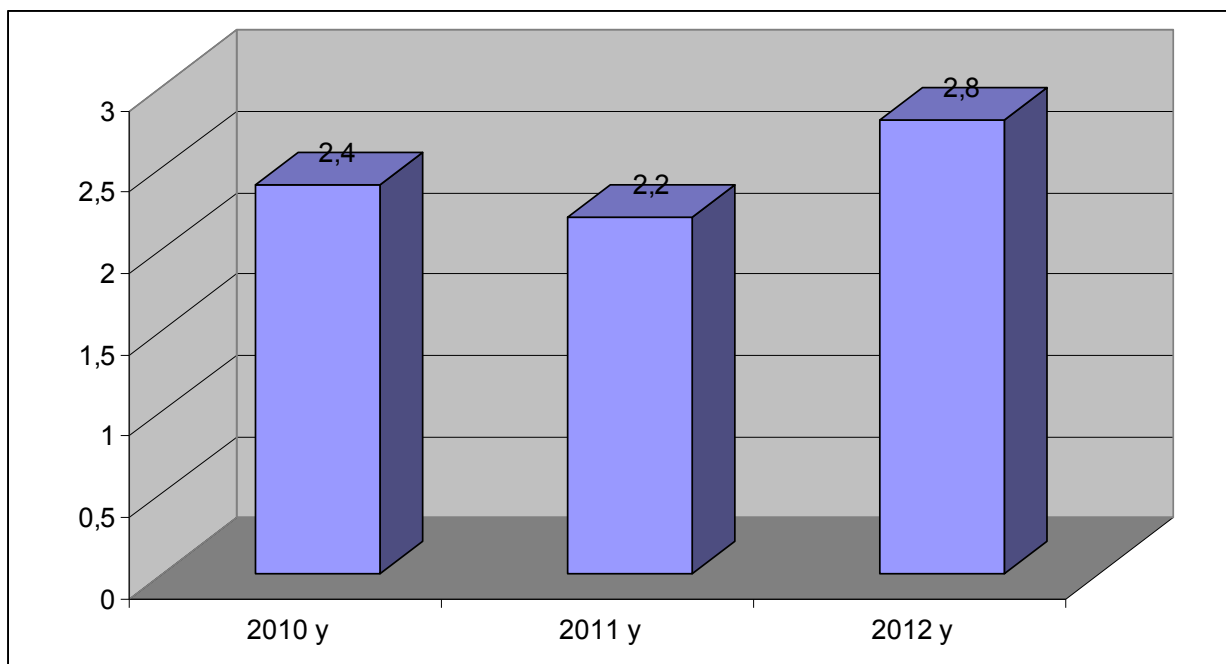
Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Har bir korxona yoki firma ish faoliyatini boshlashdan oldin, qancha mikkorda daromad, qanday foyda olishini aniqlaydi. Korxona, firma foydasi ikki ko'rsatkichga bog'lik buladi:

- mahsulot narxi
- ishlab chiqarishdagi harajatlari.

Mahsulotni bozordagi narxi talab va taklifning bir – biriga ta'siri natijasida yuzaga keladi. Erkin raqobat sharoitida narx belgilash qonunlari ta'siri ostida mahsulot narxi ishlab chiqaruvchi yoki haridor xohishiga qarab yukori yoki past darajada bo'lishi mumkin emas, chunki, u avtomatik ravishda tenglanadi.

Korxonaning rentabellik darajasi 2010 yili 2,4 foizni, 2011 yili 2,2 foizni va 2012 yili 2,8 foizni tashkil etgan. Bundan ko'rinib turibdiki korxonaning rentabellik darajasi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 0,4 foiz rentabelik darajasiga ortgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 0,6 rentabellik darajasiga ortgan va 127,7 foizni tashkil etganligini ko'rishimiz mumkin (2.2.1 - rasm).



Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2.2.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda rentabellik darajasi, foizda.

Mahsulot ishlab chiqarishdagi harajatlarini esa korxonani barcha imkoniyatlaridan kelib chiqib amalga oshiriladi. Ular mehnat va material resurslari sarfi, hajmi, texnika darajasi, ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqa omillarga bog'liq ravishda harajatlar pasayishi yoki ko'tarilishi mumkin. Demak korxona

raxbari ishlab chiqarish harajatlarini pasay-tiruvchi ko'p richaklarga egadir, korxona faoliyatini mohirona boshqarsa ularni ishga solishi mumkin.

Ishlab chiqarish va sotish harajatlari (mahsulot, ishlar va xizmat tannarxi) umumiy ko'rinishda mahsulot (ish, xizmat) ishlab chiqarish jarayonida foydalaniladigan tabiiy resurslar, xomashyo, materiallar, yoqilg'i, energiya, asosiy fondlar, mehnat resurslarini qimmatli baholash hamda boshqa, harajatlarni ifodalaydi.

Mahsulot ishlab chiqarish harajatlariga quyidagilar bilan bog'liq bo'lgan sarflar kiritiladi:

- texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishga rioya qilib, bevosita mahsulot ishlab chiqarish;

- tabiiy xomashyodan foydalanish;

- ishlab chiqarish jarayonini tayyorlash va o'zlashtirish;

- ishlab chiqarish texnologiyasini tashkil etishni takomillashtirish, hamda ishlab chikarilag mahsulot sifatini yaxshilash;

- ixtirochilik va ratsionalizatsiyalash, tajriba o'tkazish ishlari, model va namunalar yaratish va sinab ko'rish;

- ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish, uni xomashyo materiallar, yoqilg'i, energiya, uskunalar va boshqa mehnat predmetlari bilan ta'minlash, asosiy ishlab chiqarish fondlarini ishlash holatida saqlash, sanitariya – gigiena talablarini bajarish;

- normal mehnat jarayoni va texnika xavsizligini ta'minlash;

- ishlab chiqarishni boshqaruvi;

- kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash;

- har qanday davlat tashkilotlariga ajratmalar va boshqalar.

Harajatlarni boshqaruv tarkibida quyidagicha turlanish mavjud:

- ishlab chiqarish turi bo'yicha – asosiy va yordamchi;

- mahsulot turi bo'yicha – alohida mahsulot, bir xil mahsulotlar guruhi, buyurtma, ish, xizmat;

- harajatlar turi bo'yicha – kalʼkulyatsiya moddalari (mahsulot tannarxini kalʼkulyatsiya qilish uchun va tahliliy hisobni tashkil etish uchun) va harajatlar elementlari (harajatlar smetasi loyihasini tuzish va ishlab chiqarish harajatlarining hisoboti uchun);

- harajatlar paydo bo'lish joylari bo'yicha – uchastka, tsex, ishlab chiqarish, xo'jalik hisobidagi brigada.

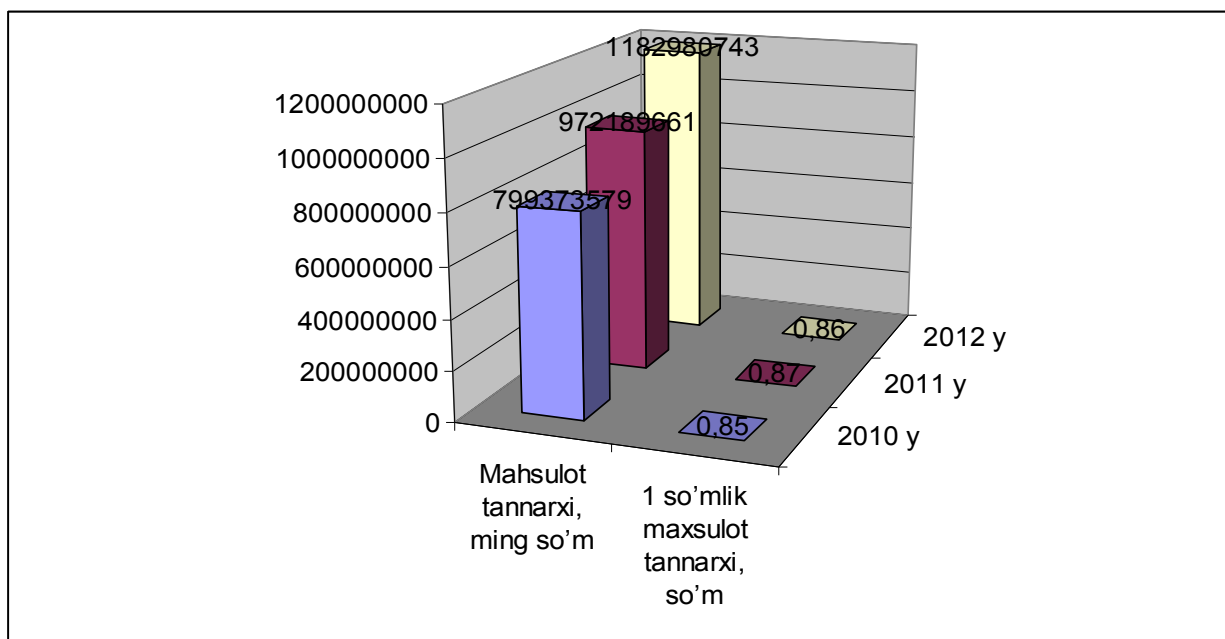
Misol tariqasida sanoat korxonalarida keng qo'llaniladigan harajatlar moddalarini ko'rib chiqish mumkin

1. Xom ashyo va materiallar (chiqindilarni ayirgan holda)
2. Sotib olingan mahsulotlar, yarim tayyor mahsulotlar va kooperatsiyalashgan korxonalar xizmati
3. Asosiy ishlab chiqarish ishchilarning ish xaqi.
4. Qo'shimcha ishlab chiqarish ishchilarning ish xaqi.
5. Ish xaqidan ijtimoiy sug'urtaga ajratma.
6. Ishlab chiqarishni tayyorlash va o'zlashtirishga harajatlar.
7. Jihozlarni saqlash va ekspluatatsiya qilish harajatlari.
8. Tegirmon harajatlari
9. Umumjakmiyat harajatlari
10. Yaroqsiz mahsulot (brak) chiqarishdan harajatlar
11. Ishlab chiqarishdan tashqari harajatlar

Birinchi sakkizta moddalar brigada tannarxini tashkil etadilar, bunga umumjamiyat harajatlarini va yaroqsiz mahsulot chiqarishdan yo'qotishni qo'shsa, ishlab chiqarish tannarxini beradi.

Ko'rinib turibdiki korxonaning mahsulot tannarxi ko'rsatkichi oxirgi 2012 yili o'tgan 2010 yilga nisbatan 383607,2 mln so'mga ortgan va 148 foizni tashkil etgan bo'lsa, oxirgi 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 210791 mln so'mga ortgan, hamda 121,7 foizni tashkil etgan. Yuqoridagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki korxonada mahsulot ishlab chiqarish hajmiga mos ravishda uning tannarxi ham o'zgrib borgan. Buning hisobiga korxonada bir so'mlik mahsulot tannarxi quyidagicha bo'lgan, ya'ni 2012 yili 0,86 so'mga teng bo'lib, bu o'tgan

2010 yilga nisbatan 0,01 so'mga ortgan va 101,4 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2012 yili o'tgan 2011 yilga nisbatan 0,01 so'mga kamaygan va 98,4 foizni tashkil etganligini ko'rishimiz mumkin. Demak oxirgi yillarda bir birlik mahsulot tannarxi bir muncha ortgan, bunga mahsulot xajmini ortishidan mahsulot tannarxini ortish sur'ati past bo'lganligi o'z ta'sirini ko'rsatgan (2.2.2 - rasm).



Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2.2.2 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda mahsulot tannarxi darajasi.

2.3. Korxonada ishchi-xodimlar harakati va faoliyati natijasi tahlili

Korxonada kadrlar salohiyatini oshirish muhim ahamiyat kasb etadi. Xox u miqdor jihatdan, ya'ni ekstensiv yo'l bilan, hoh u sifat jihatdan – intensiv yo'l bilan bo'lsin.

"GM-Uzbekistan" YoAJda ishlab chiqarishda xodimlarning yillik o'rtacha soni 2010 yilda 7002 kishini, 2011 yilda 7038 kishini va 2012 yilda esa 7848 kishini tashkil qiladi. 2010 yilda mehnat unumdorligi 134662 ming so'mni, 2011 yilda 158070 ming so'mni, 2012 yilda esa 175380 ming so'mga ortib, 2012 yil 2010 yilga nisbatan 40717 ming so'm farq bilan 130 foizga oshgan bo'lsa, 2012 yil 2011 yilga nisbatan 17310 ming so'm farq bilan 111 foizga oshgan.

2.3.1-jadval

"GM-Uzbekistan" YoAJda ishchi - xodimlar harakatiga oid ko'rsatkichlari

№	Ko'rsatkichlar	2010 yil	2011 yil	2012 yil	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi		2011 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi	
					farq	(%)	farq	(%)
1	Sanoat ishlab chiqarish xodimlarning o'rtacha soni, kishi	7002	7038	7848	846	112,1	810	111,5
2	Injener-texnik xodimlar soni, kishi	369	335	559	190	151,5	224	166,9
3	Ishchilar, kishi	6633	6703	7289	656	109,9	586	108,7
4	Ishchilarni sanoat ishlab chiqarish xodimlari tarkibidagi salmog'i, %	94,7	95,2	92,9	-1,9	98,0	-2,4	97,5

Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

SHu jumladan: Injener texnik xodimlar soni 2010 yilda 369 kishini, 2011 yilda 335 kishini, joriy 2012 yilda esa 559 kishini tashkil qilgan. 2012 yil 2010 yilga nisbatan 151 foizga, 2012 yil 2011 yilga nisbatan 167 foizga oshganligini ko'rishimiz mumkin (2.3.1 – jadval).

Kadrlar salohiyatining yuqori sifatini ta'minlash ishlab chiqarish samaradorligi va raqobatbardoshlikni hal qiluvchi omilidir. Unga qilingan harajatlarni kamaytirilishi lozim bo'lgan chiqimlar emas, balki R. Laykert ta'kidlaganidek, uzok muddatli investitsiyalar deb qaralishi to'g'ri bo'ladi.

Hozirgi davrda, kanchalik bilimi kuchli, malakali, mahoratli, qoliliyatli ishchi-xodimni ishga qabul qilinmasin, u o'zining ilk sifatini yo'qotadi. Hammaga ma'lumki, ilmiy-texnikaviy axborotlar xajmi har 8 yilda o'zgarishlar shunchalik tez sodir bo'lmoqdaki, mutaxasislarning muxandislik bilimi 6-8 yilda eskirmoqda. Ishlab chiqarishni avtomatlashtirilishi ishchilarga bo'lgan talabni kamaytirmay, aksiga ishlab chiqarishning inson omilini kuchaytirdi. Ishlab chiqarishning intensivikasi, mutaxasisliklarning chuqurlashuvi va jadallashuvi, yakuniy mahsulot sifatini unga jalb etilgan mehnat sifatiga bog'liqligi – zamonaviy korxonalarning farqli tomonidir.

Ko'rinib turibdiki, kadrlari salohiyatini aynan sifat darajasini oshirish, boshqacha qilib aytganda, kadrlar kvalifikatsiyasi (malakasi)ni oshirish muhimdir.

AQSHda mutaxasislarni qayta o'qitish uchun ish vaqtining 15-20 %i ajratiladi. Mutaxasis o'z kvalifikatsiyasini professional faoliyati davomida 5-8 marta oshirishi lozim.

G'arbiy Yevropa va Yaponiyada rahbarlar va mutaxasislar 3-5 va 3-6 yilda kvalifikatsiyasini oshirib boradi. MDH davlatlarida bu ko'rsatkichlar ancha past. Rossiyada bu ko'rsatkich 7-8 yilni ko'rsatadi.

Mamlakatimizda shuning ham uzluksiz ta'lim bo'yicha (jumladan ishlab chiqarishda) katta ahamiyat berilmokda. Buni O'zbekiston Respublikasi «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ni qabul qilinishi bilan ham ko'rish mumkin.

Inson kapitali nazariyasi tarafdorlari G.Bekker va T. SHults aynan ta'lim – mehnat unumdorligini doimiy o'sishining asosi deb biladi, chunki ta'lim va qayta

o'qitish uchun qilingan investitsiya kadrlar salohiyati darajasiga ta'sir etadi. SHuning uchun kadrlarning doimiy ravishda malakasi, bilim va tajribasini oshirib borish zarurdir.

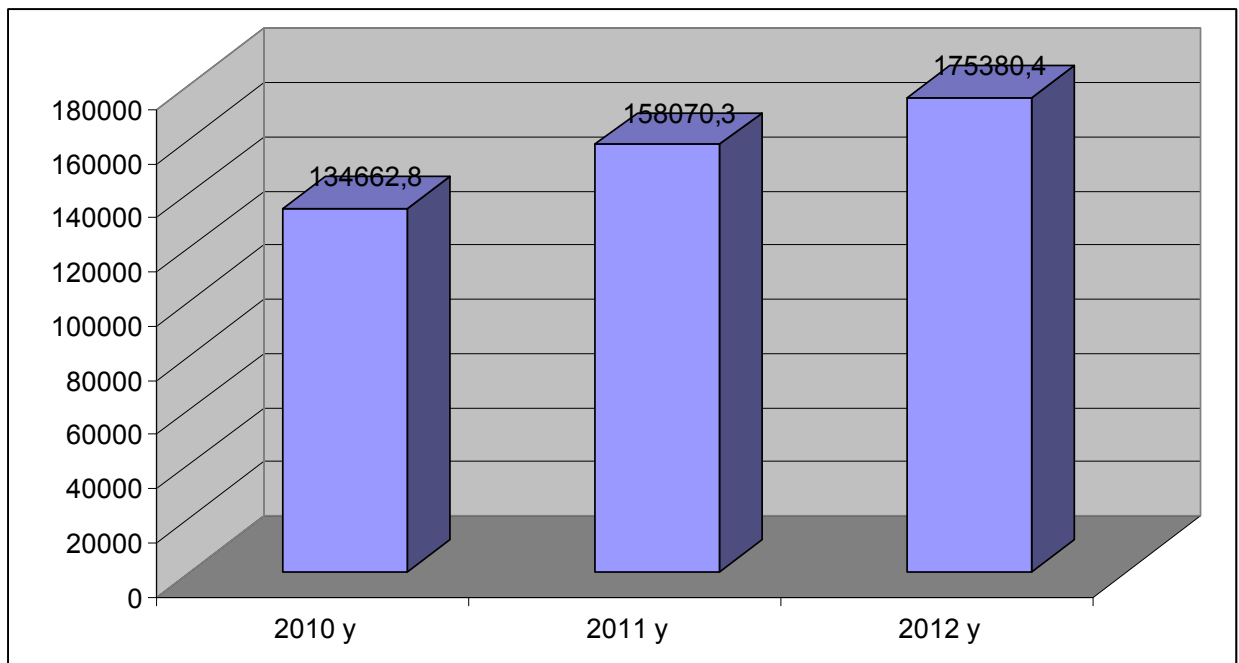
Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxona muvaffakiyatining asosiy omili uning raqobatbardoshligidir. Korxonaning yangi texnika va texnologiyalar bilan jihozlanishi xodimlarning yuqori kasbiy-malakaviy darajada bo'lishini talab etadi. Kasbiy faoliyat, faqat ishlab chiqarish va texnika masalarining yechimidan iborat emas, balki ijtimoiy, iqtisodiy, tijoriy, huquqiy va boshqaruv masalalarining amalga oshirilishida ishtirok etishi bilan ham bog'liq bo'lib, korxona kadrlar siyosatining strategik vazifalaridan biri raqobatbardosh xodimlarni tayyorlashdan iborat.

Rahbar xodimlarning kompetentsiya, ya'ni ma'lum bir tashkilotda biron kasb bo'yicha va ayni lavozimga xos faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirishi uchun zarur bilim, kasbiy-malaka va ko'nikmalar majmuiga ega bo'lishi kuzlangan natijalarga erishishni ta'minlaydi.

Kadrlarni salohiyatini oshirishni muhim yo'nalishlaridan biri bu – attestatsiya. Bu tadbirni mohiyati va maqsadini xech kim tushunmaydi. Uni a) byurokratik tartibot b) xaddan ziyod murakkab va v) kompaniya uchun befoya tadbir deb hisoblaydilar.

U xodimlarni mehnat unumdorligini boshqarish usuli sifatida butun faoliyatdagi yuksak ko'rsatkichlar asosiga aylanishi mumkin. Agar to'g'ri qo'llanilsa, sog'lom va sermaxsul mehnat munosabatlarini rivojlantirishda yordam beradigan foydali tadbiridir. Bosh maqsad – bu baxo berishdir. SHu bilan u aniq vazifalarni xal etishda yordam beradi.

Korxonada mehnat unumdorligi 2010 yilda 134662,8 ming so'mga teng bo'lgan, 2011 yilda ushbu ko'rsatkich 130,2 foizga ortib 158070,3 ming so'mga teng bo'lgan. 2012 yilda esa 111 foizga o'sib, 175380,4 ming so'mni tashkil qilgan (2.3.1 – rasm).



Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2.3.1 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda mehnat unumdorligi darajasi.

Kadrlar kvalifikatsiyasini oshirish va qayta o'qitishda quyidagi maqsadli masalalarni kuzda tutish kerak:

- zamonaviy bozor iqtisodiyoti talablariga javob beruvchi, raqobatchilarni ilgarilab utish darajasida professional darajani oshirish;
- yangi lavozimni egallaganlarni ukitish;
- professional madaniyatni oshirish (xorijiy til, kompyuter, ish yuritish va x.k.);
- kadrlar rezervini tayyorlash;
- boshqaruv qobiliyatini oshirish;
- xodimlarni professional reytingini oshirish;
- attestatsiya yordamida bilimni baholash.

Bularni bajarishda Ukuv markazi va bo'limi, uning mutaxasislari ish olib boradi. Aytish joizki, bo'lim va bo'linmalardan faqat 1-2 kishini ukitish xech qanday samara bermaydi. Kup hollarda ukuv jarayonida ustoz sifatida bo'linmaning malakali xodimlari qatnashadi.

Xozirda korxona uchun ma'lum ishchini tanlash ish faoliyatini muvaffakiyatining 1-bosqichi, holos. Korxona asbob-uskuna, texnika-texnologiyalari uchun amortizatsiya ajratmalarini ajratib, uni takomillashtirib borarkan, uz iva ishchilarining manfaatini kuzlagan holda doimiy ravishda ishchilarning malakasi va qobiliyatini oshirib borishi kerak.

O'zbekistonda iqtisodiy isloxotlarning birinchi bosqichidayoq kadrlar raqobatbardoshligini tashkiliy-xuquqiy negizlarini shakllantirish amalga oshirildi. SHuningdek, "Kadrlar Tayyorlash milliy dasturi" va boshqa me'yoriy xujjatlar ishlab chiqildi. Iqtisodiy isloxotlarning xozirgi bosqichidagi ustuvor vazifalardan biri, kadrlar raqobatbardoshligini yanada kuchaytirish, mamlakatda malakali kadrlar qatlamini kengaytirish va asosan aholi bandligini hisobiga iqtisodiy o'sishni taminlashga erishishdan iboratdir. Bundan tashqari, mazkur sohada yangi ish o'rinlarining tashkil etilishi byudjetni istemolga ajratadigan xarajatlarini yengillashtirishga imkon beradi.

SHuningdek, kadrlar raqobatbardoshligini oshirish jarayonida ularning tarkibi bo'yicha salmog'ini aniqlash mumkin. Buning uchun eng avvalo xodimlardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish uchun xodimlar soni ko'rsatkichini ko'rib chiqish kerak. O'zbekiston Respublikasining «Korxonalar to'g'risida»gi Qonuniga muvofiq korxona xodimlar sonini, ularning kasb malakasi tarkibini o'zi aniqlaydi va shtatni tasdiqlaydi.

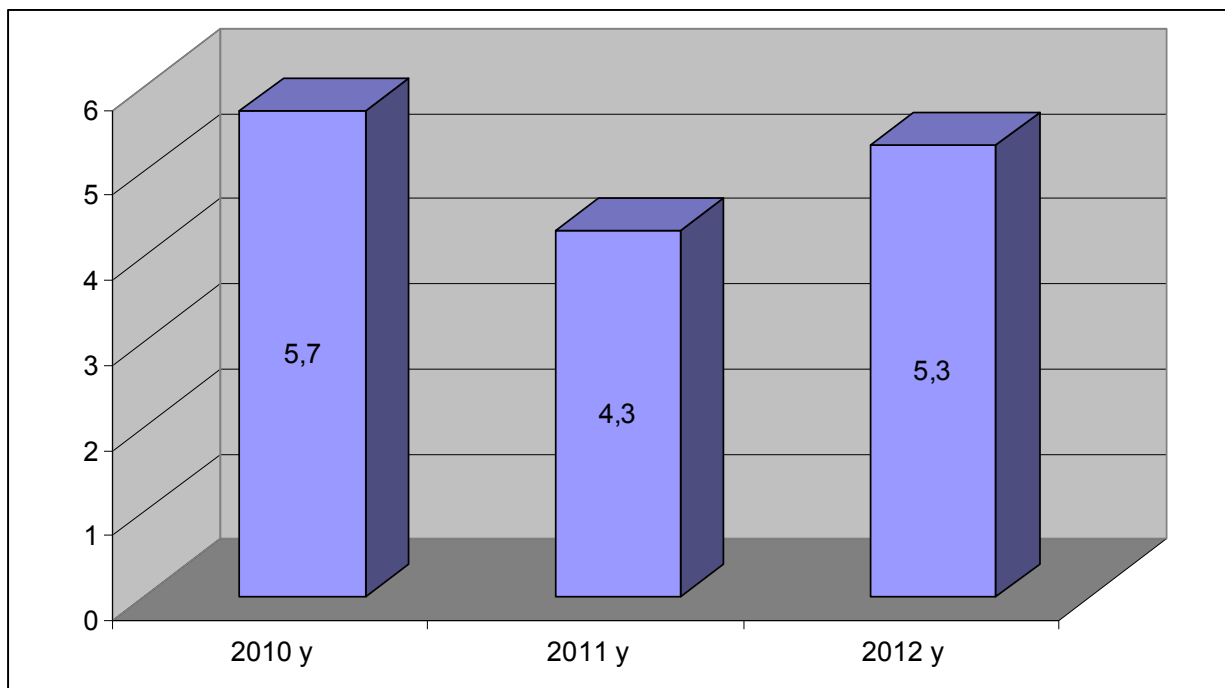
Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganliga, tahlilining keyingi bosqichida uning sifat tarkibini o'rganiladi.

Sifat jihatdan talab, ya'ni kategoriyalar kasb, mutaxassislik, xodimlar malakasi darajasi bo'yicha talab quyidagilarga asoslangan holda tahlil qilinadi:

- ish jarayoniga ishlab chiqarish texnologik hujjatlarda qayd qilingan ishlarni kasb-malakaga bo'lish;
- ish joylari ta'riflarida yoki lavozim yo'riqnomalarida belgilangan lavozim yoki ish joylariga talablar;
- lavozimlar tarkibi belgilangan korxona yoki uning bo'limlari, shtatlar ro'yxati;

- ijrochilar tarkibining kasb-malaka bo'yicha talablar ajratib ko'rsatilgan turli tashkiliy-boshqaruv jarayonlarini aniq belgilaydigan xujjatlar.

"GM-Uzbekistan" YoAJda kadrlar qo'nimsizligi darajasi 2010 yilda 5,7 foiz, 2011 yilda bir oz pasayib 4,3 foiz va 2012 yilda 5,3 foizlarni ifodalagan. Umumiy holda ushbu ko'rsatkich pasaygan bo'lsada, lekin 2011 yilga nisbatan 2012 yilda salbiy holda o'smoqda (2.3.2 - rasm).



Manba: "GM-Uzbekistan" YoAJning yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2.3.2 – rasm. "GM-Uzbekistan" YoAJda kadrlar qo'nimsizligi darajasi, foizda.

III BOB. SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT OMILI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO'LLARI

3.1. Mehnat unumdorligini oshirishning omil va manbalari

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, shuningdek, ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lgan shart-sharoitlar boshqa teng sharoitda ham mehnat unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Korxonada mehnat unumdorligining oshishi quyidagi tarzda namoyon bo'ladi:

- Vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning sifati o'zgarmagan holda hajmi oshishi;
- Vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning hajmi o'zgarmagan holda sifati oshishi;
- Ishlab chiqariladigan mahsult birligiga mehnat sarfining qisqarishi;
- Mahsulot tannarhida mehnat sarflari ulushi kamayishi;
- Tovarlar ishlab chiqarilishi va aylanishi vaqti qisqarishi;

Foyda massami va me'yori oshishi tarzida namoyon bo'ladi.

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 guruhiga mehnat vositalarining

samarasini ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatkashlar ijtimoiy guruhlar sharoitining yaxshilanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruhi - tabiiy sharoitlarning noqulay ta'sir ko'rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta'sir ko'rsatishi kiradi.

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

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasini, 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 korxonani 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 darajasining o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; mehnatni kooperatsiyalashuv 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 mexanizatsiyalash; 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 keskin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejalishi; 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:

$$M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{100 - M_{cm}} \text{ yoki } M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{C_{\bar{m}} - M_{cm}} \quad (1)$$

Bu yerda M_y - mehnat unumdorligining oshishi, %;

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

$C_{\bar{m}}$ - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligini uchun zarur bo'ladigan boshlang'ich sermehnatlik darajasi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir tashkiliy omillarda korxonalar, tarmoqlar va umuman, iqtisodiyot 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 kooperatsiyalashuvi; 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-uskunalarini 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.

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, bular 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'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan sodir bo'lmaydi, 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 bo'lishlari, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo'lishlari lozim.

Mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim 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.

3.2. Ishchi-xodimlar sharoitini yaxshilashning amaliy yo'llari

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

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

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

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

Mehnat sharoitlarini loyixalash korxonada ishlovchilarning jinsi, yoshi, salomatligi, malakasi, psixologik va ijtimoiy xarakteritsikalari hisobga olingan holda amalga oshiriladi. Umumiylik va majburiylik darajasi turlicha bo'lgan tavsiyalar va normativ materiallar tizimi (Xalqaro mehnat tashkiloti tavsiyalari, tarmoq, hududiy, zavod, korxona, firma normalari) ishlab chiqilgan bo'lib, ular mehnat sharoitlari loyihalashtirilayotganda hisobga olinishi shart.

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

Mehnat sharoitini reglamentlovchi asosiy direktiv hujjatlarga korxonalarni loyihalash bo'yicha sanitar normalar, qurilish normalari va qoidalar, Davlat tsandartlari, texnika xavfsizligi va mehnat muhofazasi talablari kiradi.

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

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

Ergonomik talablarni samarali qondirish va oqilona tashkil qilingan ergonomika mehnat unumdorligini 100% ga oshiradi;

Yaxshi yoritilgan ish joyi mehnat unumdorligini 20% ga oshiradi;

SHovqinni gigienik normalar darajasiga tushurish mehnat unumdorligini 40-50% ga oshiradi;

Binoni va buyumlarni oqilona ranglash mehnat unumdorligini 25% ga oshiradi va ish vaqti isrofini 32% ga kamaytiradi.

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

Korxona va korxonalarda rahbarlar o'z xodimlarining mehnat qilishi uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlash maqsadida xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilish masalalarini vaqti-vaqti bilan qarab chiqadilar. Personal sog'lig'ini muhofaza qilish tizimini yaxshilash har qanday korxonaning normal ishlashining eng muhim va asosiy omilidir. SHuning uchun xam korxona va korxona raxbarlari o'z xodimlarining ishlashi uchun eng yaxshi shart-sharoitlarni yaratib berish maqsadida faol xarakat qiladilar: xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish uchun ularni barcha zarur narsalar (badantarbiya o'tkaziladigan zaldan tortib

profilaktoriylargacha) bilan ta'minlaydilar, tsressni barham toptirish uchun ta'lim beruvchi datsurlardan, kasbga doir maslahatlardan va shu kabi narsalardan keng foydalanadilar.

Hozirgi vaqtda odamlarning ko'pchiligini haqiqatdan ham sog'lom ham bemor ham deb bo'lmaydi. Ular yangicha turmush tarzining qurbonlari bo'lib, bu bozor munosabatlariga dadil o'tish davri bilan bog'liqdir. Yuqori darajada rivojlangan mamlakatlar uchun bu davr texnikaning yanada rivojlanib borishi davri hisoblanadi. Lekin unisi ham, bunisi ham odamlar oldiga ba'zan ularning qo'lidan kelavermaydigan vazifalarni ham qo'yadi. Ular ba'zan o'z hayotlariga qanday qilib ma'no bag'ishlashni hamda o'z qobiliyatlari va imkoniyatlaridan foydalanishni bilmaydilar. SHuning uchun ularning ko'plari shunday bir vaziyatga tushib qolganlarki, bu vaziyatda ularning kasalliklarga ruhiy va jismoniy qarshilik qo'rsatishlari zaiflashib borayapti. Bularning hammasi korxona va korxonalar rahbarlarini xodimning nima sababdan ishga kelmaganligini tahlil qilishga yanada chuqurroq yondashishga undashi lozimligidan darak beradi.

Bugungi kunda muayyan toifadagi xodimlar ishdan, o'z hamkasblari va rahbardan ma'lum darajada cho'chib turadilar, bu esa ayniqsa vegetativ asab sitsemasiga zarar yetkazadi. Xodimga qo'yiladigan haddan tashqari talablardan ko'ra, ana shunday cho'chish, qo'rquv ko'prok zararlidir. SHuning uchun ham ishga bo'lgan munosabat va ishlovchining o'z faoliyatidan hosil qiladigan qoniqish darajasi uning kasalliklarga moyilligiga katta ta'sir qiladi. Bunday hollarda ishning haddan tashqari ko'pligi ham, ishning kamligi ham bitta natijaga – ish joyida qo'nimsizlikka olib keladi. Ko'pgina ishlarda isbotlanishicha, ish natijalari uchun mas'uliyatning va o'z faoliyatidan qoniqishning ortishi bilan xodimning ishda bo'lmaslik vaqti qisqaradi. Hozirgi vaqtda hammaning e'tirof qilishicha, baxtsiz xodisalar va ish joyida bo'lmaslikka ko'pincha tsressli vaziyatlar, ortiqcha spirtli ichimlik ichish yoki giyohvand moddalar itse'mol qilish sabab bo'ladi va bu uchta sabab bir-biri bilan bog'liqdir.

Stress xolatida bo'lgan kishilar o'z muammolarini hal qilish uchun yordamga muhtoj bo'lishlarini isbotlab o'tirishning xojati bo'lmasa kerak. Ular

bunday yordamni oiladan yoki do'ntslaridan olishadi, lekin bu birdan-bir ko'mak olish manbai emas. Ko'pincha ish muammolarning asosiy manbai bo'lgani sababli korxona rahbarlari ham tsressni yo'qotish va barham toptirish uchun javobgar bo'ladilar. SHu ma'noda ishdagi tsressning omillari yoki ehtimol tutilgan manbalarini bilish juda foydalidir. Ularning ayrimlari quyidagicha bo'lishi mumkin:

- haddan ortiq (uzoq vaqt davomida) ishlash yoki ishning kamligi (zerikish);
- rahbar yoki korxona ichidagi hamkasblardan yordam tizimining yo'qligi;
- ish hajmini noto'g'ri belgilash: xodimning qobiliyati bilan ishdagi ehtiyoj o'rtasida muvofiqlikning yo'qligi;
- ishni bajarish uchun zarur bo'ladigan malaka, ko'nikmaning yo'qligi;
- qo'yilgan vazifalarning noaniqligi: vazifalar bilan huquqlar o'rtasidagi nomuvofiqlik;
- kadrlarning lavozimlarga ko'tarilishida oqilona tashkiliy siyosatning yo'qligi: xizmatda majburan o'z o'rnini almashtirish;
- ishdagi sharoitning yomonligi: shovqin, ifloslik, xonalarning kamligi;
- noqulay ijtimoiy muhit: yolg'iz o'zi ishlash, atrofdagilarning doimiy ravishda tazyiq o'tkazib turishi, guruhlarda ishlashga qobiliyatsizlik;
- xodimning ishdagi zo'riqishi, ixtiloflarni barxam toptirishga (odatda ular muayyan ish turlarini bajarishsa bo'lib turadi) qobiliyatsizligi.

Raxbarning o'zidagi va boshqa kishilardagi tsressga qanday munosabatda bo'lishini bilib olsangiz va tushunsangiz siz tsressning alomatlarini tezroq anglab yetasiz. Bu tsressning sabablarini, ya'ni uning tashkiliy omillar yoki ishdagi zo'riqish tufayli kelib chiqqanligini aniqlashdagi birinchi qadamlardir. Stressning shunday sabablar bilan kelib chiqqanligini bilib olgan rahbar ishga yangilik kiritishi yoki noqulay omillarning ta'sirini pasaytirishi yoxud atrofdagi muhitni biror yo'l bilan o'zgartirishi mumkin bo'ladi.

Xodimlardan ishda tug'ri foydalana bilmoq kerak. Ular oldilariga qo'yiladigan talablar unchalik yuqori bo'lmasa, unchalik pats ham bo'lmasa, ko'ngillari chog' bo'ladi. Xodimlar o'zlariga qo'yiladigan talablar o'z tajribalariga

mos kelishini, ko'p sonli jamoada emas, balki kichikroq guruhda ishlashni ma'qul ko'radilar. Kasallanishning yuqori darajada bo'lishi xodimlar o'rtasidagi qo'nimsizlikning katta bo'lishi bilan teng bir xolatdir. Bu hodisaning sababini personalga rahbarlik qilish darajasidan izlamoq kerak.

Xodimning ishda bo'lmasligi tufayli ish vaqtining bekor sarf bo'lishi xodimlarning o'z ishidan qanoat hosil qilishiga va bir-birlariga bo'lgan munosabatlariga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Rahbar o'zining xulq-atvori bilan vaqtning bekor sarf bo'lmasligiga ma'lum darajada ta'sir etishga qodirdir. Bunda juda muhim omil rahbarlik uslubi, ishda xodimdan oqilona foydalanish va mehnat qilish uchun yaratib berilgan yaxshi sharoitlardir.

XULOSA

Bitiruv malakaviy ishning xulosasida “mehnat omili”ga yana bir bor to’xtalib, bu tushuncha sotsial va siyosiy ma’noda g’oyatda ko’p qirrali, har tomonlama bo’lib juda ko’p masalalarni o’z ichiga olishini ta’kidlamoqchiman. “Mehnat omili” tushunchasi hozirgi jamiyat kishisining professional va ma’naviy rivojlanishi muammosi, ijodiy mehnati va tashabbusi mutsaqilligi, yuksak axloqiyligi va barcha darajadagi xodimlarning yangilikni aks etish tuyg’ularining doimo o’sib borishi hamdir. Bu shuningdek, hozirgi jamiyatimizni rivojlantirish, har bir kishida butun kuch-quvvatini berib halol mehnat qilishga ongli ishtiyoqini uyg’otishdir. Mehnat omilidan oqilona foydalanish esa iqtisodiy taraqqiyotning muhim shartidir.

Xozirgi bozor munosabatlari davrida mamlakat iqtisodiyotini, shu jumladan uning tarkibiy qismlari bo’lgan katta-kichik korxonalar, firmalar iqtisodiyotini rivojlantirish va mustahkamlash uchun mehnat resurslaridan unumli foydalanishni tashkil etish muhim muammolardan biridir. Umuman, shaxs imkoniyatlari haqida gap ketganda, bizda u juda irsiy asoslarga egadir. Respublikamizda jahon fani va texnikasi, falsafa va huquq yutuqlarini egallab olgan va shu bilan birga o’z xalqiga yaqinlikni saqlab qolgan kishilar juda ko’pdir. Bunday kishilar O’zbekitsonning XXI asr sari tashlagan qadamida bizning kashshoflarimizdir.

Bitiruv malakaviy ishning yuqorida tahlil qilingan barcha qismlarini umumlashtirgan holda quyidagi xulosa va takliflarni berishimiz mumkin:

- mehnat omiliga mehnatning shaxsiy xususiyatlar majmuining yuzaga chiqishi sifatida qarash kerak. Bu esa uning mehnat jarayonidagi faoliyatida namoyon bo’ladi. Ushbu tushuncha mehnatning ishlab chiqarish jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko’rsatib beradi;

- bugungi kunga kelib xodim shaxsining yangi, ham yetuk tipi shakllandi, u mehnat topshiriqlarini so’zsiz bajarish, tirishqoqlik ko’rsatish bilan cheklanib qolmasdan, mehnat faoliyatini o’z hayotining ma’nosi deb bilishga intiladi, ishlab

chiqarishning faol sherik ishtirokchisi yoki hatto asosiy xo'jayin bo'lishga ham harakat qiladi. Yangi tipdagi xodimga, ayniqsa, yosh xodimga, asosan avtoritar rahbarlik uslubi sharoitida oddiy, ko'p xillarda juda sodda operasialarni shunchaki bajarish to'g'ri kelavermaydi. Bunday sharoitda teylorcha mehnat va boshqaruv andozasi ko'pincha pand berib qoladi, teylorizmning o'zi esa, ko'pincha, FTTning zamonaviy bosqichiga mos keladigan ancha samarali boshqaruv andozalarini joriy etish yo'lida to'siq deb qaraladi;

- texnologiyalar va kapital tezkorligining oshishi bilan raqobatbardoshlik faqatgina mehnat resurslarining sifati, ularning ishlab chiqarish qobiliyati va egiluvchanligiga bog'liq bo'lib qolmoqda. Bu bevosita menejmentning mehnat omilini faollashtirishga, ishchilardan nafaqat moddiy, balki ruhiy jihatdan ham foydalanishga, ya'ni faqatgina uning ishini bajarish qobiliyatidan emas, balki ijodiy, tashkilotchilik qobiliyatlaridan ham foydalanishga e'tiborini oshirishi zarur bo'lib borayotganidan dalolat beradi.

Bugungi kunda boshqaruvining an'anaviy tamoyillari mehnatni ishlab chiqarish samaradorligining oshish sur'atini ta'minlay olmasligi aniq bo'lib qoldi, zero bugungi kunda iqtisodiyot va mehnat bozorini boshqarib turgan tashkiliy vositalarning katta qismi 30 yoki 60-yillarda o'sha o'n yilliklarning o'z muammolari va sharoitlaridan kelib chiqqan holda vujudga kelgan.

Korxonada mehnat omilidan foydalanish holatining tahlili shuni ko'rsatdiki, kadrlar tarkibida yuqori malakali xodimlar soni dinamikasi ijobiy ya'ni o'sib borish xususiyatiga ega. Ko'rib chiqilgan mehnat omilidan foydalanishni takomillashtirish yo'llari ichida joriy holatda eng ahamiyatlilari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

- faoliyat ko'rsatayotgan ishchi va xodimlar malakasini oshirish, ularni qayta o'qitish va kasbiy tayyorlash;
- mehnat sharoitlarini yaxshilash;
- ish haqini firma ichida tartibga solish
- samarali motivatsiya olib borish;

Bitiruv malakaviy ishimiz nihoyasida shuni yana bir bor ishonch bilan ta'kidlamqchimizki, barcha imkoniyatlardan, mehnatda mujassamlashgan tuganmas qobiliyatlardan, umuman, mehnat omilidan samarali foydalanish nafaqat korhona darajasidagi muvaffaqiyatni, balki butun jamiyatning rivojini ta'minlab beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI

1. Karimov I.A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. - T.:«O'zbekiston»,1995 y, 119-b.
2. Karimov I.A. Biz tanlagan yo'l - demokratik taraqqiyot va maorifiy dunyo bilan hamkorlik yo'li. – T.:, O'zbekiston, 2003 yil.
3. Karimov I.A. Tinchlik va havfsizligimizni o'z kuch-qudratimiz, hamjihatligimiz va qat'iy irodamizga bog'liq. – T.:, O'zbekiston, 2004 yil.
4. Karimov I.A. Inson, uning huquq va erkinliklari oliy qadriyat. – T.:, O'zbekiston, 2006 yil.
5. Karimov I.A. Jamiyatimizni erkinlashtirish, islohotlarni chuqurlashtirish, maonaviyatimizni yuksaltirish va halqimizning hayot darajasini oshirish - barcha ishlarimizning mezoni va maqsadidir. –T.: O'zbekiston, 2007 yil.
6. Karimov I.A. Yuksak maonaviyat - yengilmas kuch. – T.:, Maonaviyat 2008 yil.
7. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. –T.:, O'zbekiston, 2009 yil.
8. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish // Xalq so'zi, 19 yanvar 2013 yil, №13 (5687).
9. Abduraximov B.A. Korxona iqtisodiyoti. -T.: «Fan» 2005 yil.
10. Abduraximov T., Isroilov V., Pardiev M. Iqtisodiy tahlil (o'quv qo'llanma). – T.: «Mehnat», 2004 yil.
11. Abduraxmonov K.X, Odegova Yu.G. Ekonomika truda. - T.: 2011 yil.
12. Abduraxmonov K.X, Imomov V.A. O'zbekistonda mehnat potentsialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. -T.: Akademiya 2009 yil.
13. Abduraxmonov K.X., Sotvoldiev A.A. va boshqalar. Mehnat iqtisodi va sotsiologiyasi. -T.: «O'qituvchi», 2001 yil.
14. Abduraxmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot). -T.: «Mehnat», 2004 yil.

15. Akromov E.A. Korxonalarning moliyaviy holati tahlili. – T.: Moliya, 2003 yil.
16. Gruzinov V. G. Ekonomika predpriyatiya. Uchebnik 2-e izd. -M.: «Yuniti Dana» 2003 yil.
17. Ergeshev .E. Iqtisodiy va moliyaviy tahlil. -T.: «Adolat» 2005 yil.
18. Kokina P.Yu. Ekonomika truda. - M.: Magistr, 2011 yil.
19. Maxmudov.E.X. Korxona iqtisodiyoti. -T.: TDIU, 2004 yil.
20. Nazarov A. Mehnatni tashkil etish va normalash. -T.:TDIU 2004 yil.
21. Ortiqov. A.A., Yuldasheva. SH.M. Sanoat korxonalarida ishlab chiqarishni tashkil etish. -T.: TDIU, 2004 yil.
22. “GM – Uzbekistan” YoAJning hisobotlari, 2010-2012 yil.
23. Rofe A.I. Ekonomika truda. -M.: 2011 yil.
24. www.ref.uz
25. www.ref.ru
26. www.edu.uz
27. www.google.uz