

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

Андижон машинасозлик институти

“ТЕХНИКА” ФАКУЛЬТЕТИ

“ИҚТИСОДИЁТ” КАФЕДРАСИ

“ТАСДИҚЛАЙМАН”
“Техника” факультети
декани К.Қосимов

“ ___ ” _____ 2012й.

“ҲИМОЯГА ҚЎЙИЛДИ”
“Иқтисодиёт” кафедраси
муdiri Н.Халилов

“ ___ ” _____ 2012й.

“Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омили таҳлили

М А В З У С И Д А Г И

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

БАЖАРДИ: “Иқтисодиёт” йўналиши битирувчиси Хожиматов О.

ИЛМИЙ РАҲБАР: Абдуғаниев Б.

МАСЛАҲАТЧИЛАР: и.ф.н., доц. Саримсақов А.,

ассистент Дадажонов У.

ТАҚРИЗЧИЛАР: 1. “Асака ёғ” ОАЖнинг режа-иқтисод бўлими
бошлиғи: _____

2. “Андижон ёғ-мой” ОАЖнинг режа-иқтисод бўлими
бошлиғи: Юлдашев М.

Андижон - 2012

АНДИЖОН МАШИНАСОЗЛИК ИНСТИТУТИ
«ТЕХНИКА» факультети, «ИҚТИСОДИЁТ» кафедраси,
«ИҚТИСОДИЁТ» йўналиши __-гуруҳ

«ТАСДИҚЛАЙМАН»
«Иқтисодиёт» кафедраси
мулдир Н.Халилов

19.12. 2011й.

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ БЎЙИЧА ТОПШИРИҚ

Талаба: Хожиматов Обиджон.

1. Битирув малакавий ишининг мавзуси: “Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омили таҳлили. 5-сонли 5 декабрь 2011й. кафедра мажлисида маъқулланган.

2. Битирув малакавий ишни топшириш муддати: “____” июнь 2012й.

3. Битирув малакавий ишни бажаришга доир бошланғич маълумотлар: “Асака ёғ” ОАЖнинг уч йиллик статистик маълумотлари, илмий мақолалар ва тезислар.

4. Хисоблаш-тушунтириш ёзувларининг таркиби (ишлаб чиқиладиган масалалар рўйхати):

Саноат корхоналарида меҳнат омили тушунчасининг илмий-назарий асослари.

“Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолати таҳлили.

Меҳнат омилидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари.

5. Чизма ишлар рўйхати (номи аниқ кўрсатилади):

2.1.1- жадвал. "Асака ёғ" ОАЖнинг асосий техник-иқтисодий кўрсаткичлари.

2.2.1-расм. “Асака ёғ” ОАЖда даромадлар даражаси (минг сўм).

2.3.1- жадвал. “Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар.

2.3.2-жадвал. “Асака ёғ” ОАЖда кадрлар сони ва ишлаб чиқариш хажми ўзгаришини солиштирма таҳлили.

2.3.3-жадвал. Ходимларни касб хунарга ўқитиш тўғрисидаги 2011 йил ҳисоботи.

6. Битирув малакавий иши бўйича маслаҳатчи(лар)

№	Бўлим мавзуси	Маслаҳатчи ўқитувчи Ф. и. ш.	Имзо, сана	
			Топширик берилди	Топширик бажарилди
1	Кириш	Саримсақов А.	10.12.2011й	03.01.2012й
2	Саноат корхоналарида меҳнат омили тушунчасининг илмий-назарий асослари	Дадажонов У.	04.01.2012й	27.02.2012й
3	“Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолати таҳлили	Дадажонов У.	28.02.2012й	12.04.2012й
4	Меҳнат омилидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари	Дадажонов У.	13.04.2012й	30.04.2012й
5	Хулоса	Саримсақов А.	02.05.2012й	14.05.2012й

7. Битирув малакавий ишини бажариш режаси

№	Битирув малакавий иши босқичларининг номи	Бажариш муддати (сана)	Текширувдан ўтганлик белгиси
1	Меҳнат омилининг моҳияти ва мазмуни	10.01.2012й	
2	Ишчи кучидан фойдаланишда меҳнат тақсимотининг аҳамияти	17.01.2012й	
3	Меҳнат омилидан фойдаланишни баҳолаш усуллари	25.02.2012й	
4	Корхонанинг техник-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили	14.03.2012й	
5	Корхонанинг ишлаб чиқариш харажатлари ва даромадлари	14.04.2012й	
6	Корхонада меҳнат омилидан фойдаланиш таҳлили	18.04.2012й	
7	Меҳнат омилидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари	30.04.2012й	
8	БМИ тақризлари	19.05.2012й	

Битирув малакавий иши раҳбари: Абдуғаниев Б. _____
(имзо)

Дадажонов У. _____
(имзо)

Топшириқни бажаришга олдим: Хожиматов О. _____
(имзо)

Топшириқ берилган сана: 15 декабрь 2011 йил.

М У Н Д А Р И Ж А

Кириш	5
I БОБ. Саноат корхоналарида меҳнат омили тушунчасининг илмий-назарий асослари	
1.1. Меҳнат омилининг моҳияти ва мазмуни	8
1.2. Ишчи кучидан фойдаланишда меҳнат тақсимотининг аҳамияти	15
1.3. Меҳнат омилидан фойдаланишни баҳолаш усуллари	30
II БОБ. “Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолати таҳлили	
2.1. Корхонанинг техник-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили	37
2.2. Корхонанинг ишлаб чиқариш харажатлари ва даромадлари	42
2.3. Корхонада меҳнат омилидан фойдаланиш таҳлили	46
III БОБ. Меҳнат омилидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари	
3.1. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омил ва манбалари	52
3.2. Корхонада меҳнат шароитларини яхшилашни йўллари	57
Хулоса	62
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	65
Иловалар	69

КИРИШ

Ҳозирги кунда мамлакатимизда рўй бераётган туб ўзгаришлардан бири иқтисодиётимизни модернизатсия қилишдир. Республикамининг бозор иқтисодиётига ўтиши энг аввало иқтисодий ва ижтимоий тараққиётни таъминлашни тақозо этди. Бу вазифаларни ҳал этиш учун мамлакатимиз ўзининг бой табиий ресурсларидан, минерал манбаларидан ҳамда меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиши зарур. Зеро, жамиятнинг энг олий бойлиги бўлган халқ абадий кадриятларни, қудратли салоҳиятни ўзида жамлаган. Бу салоҳиятни юзага чиқариш жамиятимизни ривожлантириш ва тараққий эттиришнинг жуда кучли омили бўлиб хизмат қилади. меҳнат салоҳияти энг фаол, энг бунёдкор омил бўлиб у мамлакатнинг ислохотлар ва туб ўзгаришлар йўлида тинимсиз илгарилаб боришини таъминлаб беради. Республикаимизда иқтисодий ислохотларнинг ҳозирги даврида ишлаб чиқариш омилларидан оқилона фойдаланиш муаммосига эътибор кучая бормоқда. Шундай омиллар қаторига меҳнатда мужассамлашган туганмас қобилиятлардан фойдаланиш соҳасидаги илмий ишлари аҳамиятлидир. Мавзунинг долзарблиги ишлаб чиқаришнинг дастлабки куртаги бўлган корхонада меҳнат омидан оқилона фойдаланишнинг зарурлигидан келиб чиқади.

Меҳнат омилларидан оқилона фойдаланиш иқтисодий тараққиётнинг муҳим шарти бўлиб, у меҳнаткашлар турмуш даражасини оширишда ҳал қилувчи омил бўлиб хизмат қилади. Жамиятни ҳаракатга келтиришнинг асосий воситаси бўлган меҳнат омили моҳиятини, иқтисодий, ижтимоий мазмуни, унинг сифат ўзгаришларини ва ундан оқилона фойдаланиш йўллари аниқлаш катта иқтисодий аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримов таъкидлаганидек: “Ҳаммамизга теран бир ҳақиқат аён бўлиши керак – биз юртимизнинг эртанги ривожини йўлида қандай чуқур ўйланган дастурларни

тузмайлик, бу режаларни бажариш учун қандай моддий база ва имкониятларни яратмайлик, бунинг учун қанча кўп сармоя сафарбар этмайлик, уларнинг барчасини амалга оширадиган, рўёбга чиқарадиган қудратли бир омил борки, у ҳам бўлса, юқори малакали ишчи кучи ...”¹.

Аҳолининг меҳнатга тўла бандлигини таъминлаш ва тартибга солиш, ҳақиқий ва яширин ишсизлик миқдорини камайтириш, ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни мувозанатга келтириш, ишчи кучи сифатини оширишга ва унумли меҳнат қилишига эришиш ҳозирги даврнинг долзарб вазифаларидан ҳисобланади. У ўз ечимини кутиб турибди. Айниқса, жамиятда меҳнат омилидан самарали фойдаланиш муаммолари идтисодиётни модернизасиялаш шароити бирмунча мураккаблашди ва уларнинг ечимини топиш иқтисодий фанлар олдида турган энг муҳим вазифалардан бири бўлиб ҳисобланмоқда.

Меҳнат омили ва унинг иқтисодиётда тутган ўрни бир қатор олимлар томонидан ўрганилиб, таҳлил қилиниб келмоқда. Хусусан, бу мавзуга катта эътибор ўтган асрнинг 80-йилларида қаратилди. Бунга ўша вақтларда ўтказилган бир қанча илмий-амалий конференциялар, илмий мақолалар тўпламлари мисол бўла олади. Бугунги кунда ҳам меҳнат омили борасидаги ишлар иқтисодчи-олимларимиздан Қ.Абдурахмонов, М. Сҳарифхўжаев, Б. Қаноатов, А. Сотволдиев, Г. Зуфарова, Д. Нурматовларнинг илмий ишларида кўриб чиқилган. Шундай бўлсада, меҳнат омили ва унинг аҳамиятини корҳона даражасида ўрганиш борасидаги ишларнинг етарли эмаслиги мавзунинг долзарблигини кўрсатиб беради.

Мавзунинг мақсади ва вазифалари меҳнат омилининг корҳона фаолиятидаги ўрнини ва унинг аҳамиятини очиқ беришдан иборатдир. Бундан ташқари, Битирув малакавий ишида корҳона фаолиятида меҳнат омилидан фойдаланишни такомиллаштириш йўллари, хусусан, ишчи кучи малакасини ошириш, меҳнат шароитларини яхшилаш, мотиватсия, иш

¹ Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

ҳақини тартибга солиш, бошқарув маданиятини ташкил қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини яхшилаш ҳамда “ички маркетинг” концепсиялари ҳам таҳлил қилинган.

Мақсадга эришиш учун қуйидаги вазифалар ҳал этилган:

- меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари очиб берилди;
- меҳнат сарфини камайтиришда меҳнатни меъёрлаштиришнинг аҳамияти ўрганилди;
- меҳнат сарфининг самарадорлигини аниқлаш усуллари тадқиқ қилинди;
- корxonанинг фаолиятининг тавсифи ва тарихи ўрганилди;
- корxonанинг техник-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлил қилинди;
- корxона фаолиятида меҳнат омилидан фойдаланиш ўрганилди;
- корxonаларда меҳнат унумдорлигини оширишнинг йўллари аниқланди;
- ишловчиларнинг меҳнат салоҳиятларини ҳисобга олган ҳолда жойлаштириш бўйича таклифлар берилди.

Битирув малакавий иши кириш, учта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати ҳамда иловаладдан иборат.

1 Боб. Саноат корхоналарида меҳнат омили тушунчасининг илмий-назарий асослари

1.1. Меҳнат омилининг моҳияти ва мазмуни

Ишлаб чиқариш корхоналарининг (фирманинг корпорациянинг) манфаатдорлиги фақатгина хўжалик жараёнида меҳнат бозоридан ишчи кучини сотиб олишда эмас, балки корхонанинг ўзида уни истеъмол қилиш жараёнида ҳам намоён бўлади. Корхонанинг манфаатдорлиги сотиб олинган ишчи кучининг керакли сифат ва таркибий кўрсаткичларига “ишлов” беришга, унга корпаратив руҳ ва ташкилий маданият “кўшиш”га ҳам боғлиқ. Бу ишлаб чиқаришни бошқаришнинг янги тенденциялари бошланганлигидан гувоҳлик беради.

Ишлаб чиқаришда меҳнат омилини таърифлаш учун “ишчи кучи”, “меҳнат ресурслари”, “шахс”, “хизматчи”, “ишчи” каби тушунчалардан кенг фойдаланилади.

Ишчи кучи – моддий бойлик ва хизматларни ишлаб чиқаришдаги меҳнатнинг жисмоний ва ақлий қобилиятларининг мажмуидир.

Меҳнат жараёнига тўғридан-тўғри қараганда у потенциал ўлчов бирлиги сифатида намоён бўлади, шу билан бирга меҳнат – бу фаолият кўрсата олиш, фаолият кўрсатаётган ишчи кучидир.

Меҳнат деганда кишиларнинг аниқ мақсадга қаратилган онгли фаолияти тушунилади.

Одатда иқтисодий фанларда ишчи кучи сифатида меҳнатга лаёқатлилиқ тушунилади, меҳнат асосида эса меҳнатнинг мақсадли фаолияти ётади.

Ишчи кучи – бу товардир. Фақат бошқа турдаги товарлардан фарқли равишда ўзига хос сифат кўрсаткичларига эга бўлади.

У эгилувчан бўлиб, ўз хусусиятларини тез ўзгартириш қобилиятига эга ва шу асосда талаб ва таклифлар кон'юктурасига фаол таъсир кўрсата олади.

Табиийки, ҳар бир шахс меҳнат бозорида талаб қилинадиган ўзига хос товар хусусиятлари диапозонига эга. Айримларда у кенг бўлса, бошқаларида у тор. Бу эса шахсдаги бор билим, тажриба, малака ва бошқалар. Яъни умуман айтганда шахснинг тажрибасига ҳамда унинг янгиликларни қабул қила олиш қобилиятига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиб қолади.

Меҳнат ресурслари сифатида аҳолининг барча ижтимоий фаол қисми тушунилади. Бундай ресурсларни бошқаришдан мақсад – аҳолини ижтимоий фаоллаштириш йўли билан оилавий, маиший, маданий, экологик ва иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш. Меҳнат жараёнига меҳнат ресурсларининг катта қисми жалб қилинади. Меҳнат соҳасида асосий эътибор ўсмирларга, уй бекаларига, нафақахўрларга, ногиронларга, қаратилади, кўшимча ўриндошлик асосида ва параллел равишда ишлаш рағбатлантиради.

Меҳнат ресурсларига меҳнат ёшида бўлган аҳоли қатлами киради, улардан I ва II гуруҳ ногиронлари чиқарилади ва нафақахўрларнинг ҳақиқатда ишлайдиган қисми кўшилади. Юқорида қайд этилганлар унча эътиборга лойиқ бўлмаган категориялар бўлсада, улар бир-бири билан чамбарчас боғлиқдир. Меҳнатга лаёқатли бўлмай туриб уни амалга ошириш мумкин эмас, меҳнатга лаёқатлилиқ эса фақат меҳнат жараёнида намоён бўлади.

Меҳнат ресурслари – бу бутун жамиятнинг меҳнатга бўлган лаёқати бўлиб, фақат унинг бир қисми (уй бекалари, талабалар ва бошқаларнинг меҳнатга бўлган лаёқати) жамиятдаги ишлаб чиқаришда фойдаланилмайди.

“Ишчи кучи” ва “меҳнат ресурслари” меҳнатларнинг моддий бойлик ва хизматлар ишлаб чиқариш учун мўлжалланган жисмоний ва ақлий қобилиятлари бирлашмаси бўлиб, улар ўз олдларига шахсий мақсадлар қўя олмайдилар, қандайдир талабга (еҳтиёжга) эга бўлмайдилар. Бошқача бир қизиқишлар билан банд ёки ижодий фаолият билан шуғуллана олмайдилар.

Ўзининг том маъноси билан улар хўжалик юритиш соҳалари шароитида давлат корхоналари жойлаштирган, тақсимлаган, қайта

таксимлаган моддий техник асосни яратиш учун, иқтисодий салоҳиятни давомли ошириб бориш учун, жамоа мулкани ва миллий даромадни ошириш учун хизмат қилган.

80-йиллар охирига келиб иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг “етишмовчилиги” аниқ кўрина бошлаганда, меҳнаткашларга ишлаб чиқариш омили сифатида ёндашила бошланди.

Меҳнатнинг ишлаб чиқаришдаги ўрнини янгича тафаккур қилиш учун 80-йиллар ўрталарида иқтисодий адабиётларда “меҳнат омили” ва “меҳнат потенциали” деган тушунчалар ишлатила бошланди. Бунда одатда меҳнат омили тушунчасининг, меҳнатнинг иқтисодиётга бўлган катта таъсирини ифодалашига эътибор қаратилди. Бу жонли меҳнатдан етарли даражада фойдаланилмаётган янги ижтимоий ҳолатга анча мос келарди. “меҳнат омили” тушунчаси “ишчи кучи” ва “меҳнат ресурслари” тушунчаларига нисбатан кенгроқ ва чуқурроқ мазмунни ўзида мужассамлаштирган. “Омил” (“фактор”) тушунчаси луғатларда бирор нарсани ҳаракатлантирувчи куч сифатида қаралади, яъни “ресурс” тушунчасига зид равишда ҳар қандай нарсани, ушбу ҳолатда меҳнатнинг актив (фаол) ролини ифодалайди. Кўпгина олимлар (Р.Лайкерт, М.Х.Мескон ва бошқалар)нинг фикрича меҳнат капитали моддий капиталга нисбатан қимматлироқ, шунинг учун ҳам меҳнат ресурслари бутун жамият ёки алоҳида бир фирманинг ривожланишида алоҳида аҳамият касб этади. Бунда меҳнат омили тўғрисида эмас, балки “меҳнат ресурслари” ҳақида фикр юритилмоқда.

Ёлланма ҳодимларнинг ўз меҳнат ҳаётидан норозилигининг ошишини куйидаги фактлар кўрсатади: кадрлар кўнимсизлиги, ишга келмаслик ва кечга қолишларнинг ошиши ва бошқалар. Булар эса ўз навбатида меҳнат самарадорлигига ва унинг сифат кўрсаткичларига салбий таъсир қилади ва хизматчиларнинг ижодий ўсишига қаршилик қилади. Меҳнатлар уюшмасини меҳнат ресурслари сифатида қараш уларни техника, хом ашё, энергия ва бошқалар, яъни ишлаб чиқаришнинг моддий омиллари билан тенглаштиришни билдиради. Бундай ёндашувда меҳнатлар хўжалик

жараёнининг онгли субъектлари сифатида эмас, балки бошқарув объекти сифатида қаралади. Иқтисодий фанда “ишловчи”, ‘меҳнаткаш’, ёки “умуман индивид” ўрнига ўзининг барча ҳаётий эҳтиёжлари билан тирик меҳнат кўйилмас экан меҳнат омилини бошқаришнинг мураккаб тизими ҳақида гап ҳам бўлиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш, иқтисодиёт ва жамиятнинг меҳнат омили нима? Деган савол тугилиши табиий ҳолдир. Бу саволга умумий ва аниқ жавоб йўқ. Академик Т.И.Засловскаянинг фикрича, меҳнат омили – “бу ҳар хил поғонадаги синф, қатлам ва гуруҳларнинг биргаликдаги ҳаракат йўналиши бўлиб, уларнинг биргаликдаги ҳаракати ва фаолияти жамиятнинг тезкорлик билан ривожланишини таъминлайди” дейилган.

Бошқача қилиб айтганда, меҳнат омили меҳнатни кўпгина ўлчовларда очиб беради: меҳнаткаш, фуқаро, оила бошлиғи, кўп қиррали сезги ва фикрлари бўлган инсон сифатида.

Меҳнат омилига меҳнатнинг шахсий хусусиятлар мажмуининг юзага чиқиши сифатида қараш керак. Бу эса унинг меҳнат жараёнидаги фаолиятида намоён бўлади. Ушбу тушунча меҳнатнинг ишлаб чиқариш жараёнидаги ҳал қилувчи рўлини кўрсатиб беради.

Инсон омили – бу фирма ва корхоналарда биргаликда фаолият кўрсатиш учун жамланган кишилардир. Таркибий жиҳатдан эса бу биринчи навбатда шахс, ишчи гуруҳ, меҳнат жамоаси.

Меҳнат омили – бу фақатгина ишчилар жамоаси эмас, балки жамият ҳаётидаги жамоавий субъект бўлиб ўзида жамият ривожини таъминлайдиган ижтимоий, демографик, иқтисодий ва сиёсий, таркибни мужассамлаштирган.

Бундай ёндашув жамият ривожини одамларнинг ижтимоий ривожланиши учун керакли муҳит яратиш сифатида қарашга олиб келади. Меҳнатни унинг ҳаётий эҳтиёжлари билан жамият ривожининг тенг ҳуқуқли ва идрокли қатнашчиси сифатида тан олининши, яна унинг ижодий фаолиятига бўлган эҳтиёжини, ахборот, бошқарувдаги иштирок ва бошқаларни ҳам биринчи ўринга чиқариб қўяди.

“Меҳнат ресурслари” ва “меҳнат омили” тушунчаларининг ҳар хил таркиби уларни ўрганиш учун турлича ёндашув ва усулларни талаб қилади. Маълум бир муассаса, соҳа ва корхоналарнинг меҳнат ресурслари кўпинча сон ва жойлашув, соҳавий, касбий ва мутахассислик кўрсаткичлари билан таърифланади. Ишлаб чиқаришнинг меҳнат омили бу кўрсаткичлардан ташқари инсонга бўлган эътибор, ташаббус, тадбиркорлик, қизиқишлар, эҳтиёжлар, қадриятлар, ҳар хил шароитларда ўзини тутиш қабилар билан таърифланади. Меҳнат ресурслари билан меҳнат омилини таққослаш борасида яна бир олға қадам қўйиб шуни айтиш лозимки, меҳнат омили тушунчаси ўзида қандайдир чегараланишни мужассамлаштиради. Унинг таъсир доирасида одамлар жамиятнинг асосий бойлиги бўлиб қаралмайди, балки ундаги ривожланиш жараёнига нисбатан ташқи омил сифатида тушунилади. Бундан келиб чиқадики, бу чегараланиш бизнинг жамиятимиз ривожланиш даражасини кўрсатади.

Меҳнат омили – сиёсий-иқтисодий термин, замонавий умумий назария предмети, меҳнат эргономикаси ва социологиянинг руҳияти, психологияси. Инсон омилига эътибор авторитар, маъмурий-бюрократик бошқарув методлари билан эришиб бўлмайдиган ижтимоий-иқтисодий ривожланишни тезлаштириш билан ўзаро боғлангандир.

Бошқарувнинг маъмурий тизимида меҳнат омилининг аҳамиятига юзаки қаралар, айни вақтда унинг мазмундорлигини рад этилар, сўзсиз итоат этиш йўриқларига таяниларди, натижада шахсининг жамиятдан манфаатдорлиги, меҳнаткашларнинг эса умумий ижтимоий мақсад ва манфаатларини ўзлаштирилди ва бу бутун бошқарув тизимининг ҳаддан ортиқ марказлаштирилиши ва бюракратлашиши билан боғланган. Айни вақтда, бошқарувнинг иқтисодий усулларига ўтиш кўрсатди-ки, меҳнат омилини фаоллаштирмасдан туриб бунга эришиб бўлмайди.

Бунинг яққол тасдиғи сифатида ҳар хил мамлакатларнинг янги технологияларидан фойдаланишда қарийиб бир хил ёндашуви уларнинг ишлаб чиқариш салоҳиятини жаҳон иқтисодиётида тенглаша олмаганини

кўрсатиш мумкин. Ўтган асрнинг ўрталарида Ғарбий Европа ва АҚШ ишлаб чиқаришининг иқтисодий салоҳияти таққосланганда у Ғарбий Европага нисбатан АҚШда анча юқори даражада бўлди. Бундай ҳолатнинг сабабларини аниқлаш мақсадида 50-йилларда Стенфорд Университети (АҚШ) ҳамда Европа мутахассисларининг иштирокида бутун жаҳон илмий текширувлари ўтказилди. Ушбу текширув аниқ кўрсатдики, АҚШ ва Ғарбий Европа маҳсулдорлиги ўртасидаги фарқ маблағ билан таъминланганлик даражасига боғлиқ эмас. Кўпгина Европа корхоналари иқтисодий самарадорлиги асосий фондлар даражасининг бир хил бўлишига қарамасдан, АҚШдаги худди шундай корхоналардагига нисбатан учдан икки баробар пац эди. Бундай ҳолатнинг бирдан бир тўғри тушунтирилиши Эвропа корхоналарида қўлланилаётган бошқарув услубларидаги қолоқлик эди.

Шундай қилиб, персонални бошқаришнинг янги услубларининг аҳамияти ўзига хос бошқарув технологияси сифатида ишлаб чиқаришга жалб қилинган ресурсларнинг иқтисодий самарадорлигининг максимал даражада таъминланишига олиб келиши ўзининг бутун дунё миқёсида расман тан олинисига эришди.

Юқоридаги фикрларни умумлаштириб “меҳнат омили” тушунчасига кўйидагича умумий таъриф бериш мумкин:

Меҳнат омили – умумлашган тушунча бўлиб, меҳнат фаолияти моҳиятининг мумкин бўлган ҳамма кўринишларини, шахс даражасидами ёки меҳнат ва ицалган бошқа жамоа даражасидами унинг ижтимоий, ижодий фаоллиги ҳамда меҳнат фаолиятининг мумкин бўлган барҳса оқибатларини ўз ичига олади.

“Меҳнат омили” тушунчаси “субектив омил”, “шахсий омил”, “ижтимоий омил”, “меҳнат” каби тушунчалар билан боғлиқ, аммо шу билан бирга уларнинг ҳар бири билан катта ва кичик даражада фарқ қилади. Фалсафий нуқтаи назардан “меҳнат омили” “меҳнат борлиғи” тушунчасига яқин туради, чунки “меҳнат омили”нинг асосий тушунчаси – меҳнат ролини, унинг фаолияти асосларини фаол амалга оширишдир. Меҳнат омилининг энг

муҳим таркибий компоненталари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади: ижтимоий-руҳий сифат (талаблар, манфаатлар, мотивлар, қадриятли йўналишлар ва бошқалар), умумий маданият даражаси: профессионализм ва рақобатчилик, ишончилилик, индивидларнинг тартиблилик ва маъсулиятлилик даражаси, мансаблар ва гуруҳлар ўртасидаги ўзаро ҳаракат ва мулоқот натижалари, жамоавий “таълим”, жорий ҳолат (меҳнат кооперциясининг синергетик таъсири, маънавий-руҳий иқлим, жамоа “руҳи”, кераклилик ва маъсулият ҳисси, етакчилик ва бошқалар)

1.2. Ишчи кучидан фойдаланишда меҳнат тақсимотининг аҳамияти

Меҳнат тақсимоти деганимизда, ҳар хил меҳнат турларининг бири-бирдан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишини тушунамиз.

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

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

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

Хусусий меҳнат тақсимоти умумий меҳнат тақсимотининг соҳалар ва тармоқлар ичидаги тақсимотини назарда тутди. Масалан, саноат тармоқлари, кичик соҳалар, бирлашмалар, айрим корхоналарга бўлинади; қишлоқ хўжалиги дехқончилик ва чорвачиликка, улар ичида эса ихтисослаштирилган тармоқларга (ғалла, пахта, картошка етиштириш, боғдорчилик, гўшт, сут, жун етиштириш ва шу кабиларга) бўлинади.

Саноатда бўлгани каби қишлоқ хўжалигида ҳам хусусий меҳнат тақсимотининг пировард босқичи ихтисослаштирилган айрим корхона ҳисобланилади. Бу хилдаги хусусий меҳнат тақсимоти ноишлаб чиқариш соҳасининг ҳар қандай тармоғида: халқ таълимида, тиббиётда, давлат бошқаруви ва ҳоказоларда мавжуддир.

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

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

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

Функционал меҳнат тақсимоти қўлланилганида бировлар асосий ишни бажаришда ихтисос топади, бошқалари ёрдамчи ишни бажаришда, учинчилари эса тайёрлаш, хизмат кўрсатиш ишини бажаришда ихтисос орттиради. Масалан, асосий ишлаб чиқаришда технологик жараён билан банд

бўлган ишчилар, навбатчи таъмирлаш ишчилари, ишлаб чиқариш хоналарини йиғиштирувчи (фаррош)лар бўлади.

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

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

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

Иқтисодий томон деганда макро ва микроиқтисодиёт даражасидаги корхоналарда меҳнат самарадорлигини ўстириш ҳамда маҳсулот сифатини яхшилаш назарда тутилади.

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

Ижтимоий томон деганда операцияларнинг шундай тузилмаси зарурлиги назарда тутиладики, унда иш қилувчининг жисмоний ва ақлий иши навбатлашсин ёки қўшиб олиб бориладиган бўлиб, меҳнат ёқимли

бўлсин, унинг мазмундорлиги ошсин, ишнинг жисмоний қисми камайсин, жисмоний меҳнат билан ақлий меҳнат ўртасидаги тафовут камайиб борсин.

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

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

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

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

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

Ҳар бир корхонада асосий ишлаб чиқаришни тайёрлаш, ишлаб бериш ва чиқариш цехлари ўртасида меҳнат кооперацияси мавжуд бўлади. Бундай цехлараро меҳнат кооперацияси шунга асосланадики, тайёрлов цехларининг

жамоалари ишлаб бериш цехларини зарур яримфабрикатлар билан таъминлаб турадилар, яримфабрикатлар бу цехларда ишланиб, чиқариш цехига ўтказилади, чиқариш цехида эса бу корхона маҳсулоти тамомила ишланиб бўлади. Мазкур цехлар ўртасида маҳкам меҳнат кооперацияси, бундаги жамоаларнинг меҳнат фаолиятида тўла уйғунлик бўлган тақдирдагина истаган бир корхонасида режали равишда узлуксиз тайер маҳсулот ишлаб чиқариш таъмин этилади.

Ихтисослаштирилган участкаларнинг цех ичидаги меҳнат кооперацияси. Бу цех ичидаги бир неча участка жамоаларининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки ҳар хил бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали ва биргалашиб иштирок қилишидир.

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

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

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

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

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

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

Кўп ҳолларда технологик чегараларга яқинлашиш имконини бермайдиган меҳнат тақсимоти ҳам муҳим аҳамиятга эга. Иқтисодий чегара ишлаб чиқариш циклининг умумий давом этиши ва меҳнат сарфи даражаси билан белгиланади. Асосий ишлаб чиқаришдаги чуқур меҳнат тақсимотида иккита мураккаблик мавжуд: биринчиси - тор ихтисослашган битта иш ўрнидан бошқасига буюмларни ташишга ва операциялараро техник назоратга қўшимча вақт сарф этилади; иккинчиси - кўпгина операциялар вақт

жиҳатидан белгиланган чегарадан чиқиб кетиши мумкин, бу эса аввалги операциялар билан боғлиқ меҳнат буюмларини кутиш туфайли бирмунча вақтнинг бекор сарф бўлишига олиб келади. Натижада асосий ва ёрдамчи операцияларнинг умумий меҳнат сарфи даражаси ортиб кетиши, ишлаб чиқариш циклининг вақти эса қисқаримасдан, кўпайиб ҳам кетиши мумкин. Оммавий ишлаб чиқаришда конвейерларнинг татбиқ этилиши бу хилдаги салбий ҳодисалар камайишига олиб келиши, бироқ бу жараён яна бир бошқа психофизиологик чегарани келтириб чиқариши мумкин.

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

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

«Эргономика» томонидан ишлаб чиқилади. Бу фаннинг вазифаси - инсоннинг меҳнат жараёнларидаги функционал имкониятларини ўрганиш ва энг мақбул меҳнат шароитларини яратиш юзасидан тавсияномалар ишлаб чиқишдир. Бу шароитлар асбоб - ускуналар, меҳнат шароитлари ва технологиянинг тузилиши инсон организмнинг психофизиологик хусусиятларига мос келишини таъминлайди.

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

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

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

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

Иш ўрнини режалаштириш деганда ишлаб чиқаришнинг ўзаро бири бири билан функционал жиҳатдан боғланган барча воситалари, меҳнат буюмлари ва ходимнинг ўзи уч ўлчовли маконда мақсадга мувофиқ жойлашуви тушунилади. Бунда меҳнат воситалари ва буюмларнинг жойлашуви иккита асосий талабга жавоб бериши лозим: бир томондан, иш жойида ҳамма нарсанинг бир ерда тўпланиб қолишига, иккинчи томондан, ортиқча ҳаракатларга меҳнат буюмлари, жиҳозлар ва тайёр маҳсулотлар орасида у ёқдан бу ёққа юришларга барҳам берилиши керак. Меҳнат воситалари ва буюмларини жойлаштириш қоидаларининг бузилиши, одатда, иш вақтининг унумсиз сарф этилишига ва ходим куч-ғайратининг бекор кетишига, у эртароқ чарчаб қолиши ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади. Иш ўрнини оқилона режалаштиришни таъминлаш учун куйидаги тамойилларга риоя қилиниши зарур:

- иш макони энг кичик, лекин иш ҳолатларида антропометрик кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда барча меҳнат ҳаракатларининг эркин амалга оширилиши учун етарли бўлиши лозим;
- асбоб-ускуналарнинг жойлаштирилиши асосий иш жойида амалга оширилиши, улар бошқариш органлари бўлса, ходимнинг кўли етадиган доирада бўлиши керак;
- ходим учун қулай иш ҳолатининг яратилиши, у ортиқча ҳаракатлардан – айланиш, бурилиш, эгилиш ва чарчашни келтириб чиқарадиган ортиқча куч-ғайрат сарфлашдан ҳоли бўлиши лозим;
- барча ҳолларда иш ҳолати гавданинг, бош ва кўл-оёқларнинг қулай ҳаракат қилишини таъминлаши лозим;

- иш зонасининг яхши кўзга ташланишини, меҳнат қуроллари, асбоб, механизм ва приборларнинг яхши бошқарилишини таъмин этмоғи даркор;
- ҳар бир иш ўрнининг технологик жиҳатдан ўзаро боғлиқлигини, меҳнат буюмлар орасидаги масофани ва уларнинг жойлаштирилишни, меҳнат воситалар ва ходимлар меҳнат ҳаракати мазмунини ўрганиш лозим;
- иш бажариладиган юзанинг баландлиги ва ходимнинг ўтириш баландлиги ёки оёқлар остидаги тагликлар баландлиги (тик туриб ишлаганда) муҳим аҳамиятга эга. Бу баландликлар тартибга солиб турилиши керак, бу эса бўйи турлича бўлган ишчиларнинг ишлаши учун қулайлик туғдиради;
- иш ўрнини, иш ҳолатини ва ишлаб чиқариш мебелени шундай режалаштириш керакки, ходимнинг кўзи билан меҳнат буюми ўртасидаги физиологик жиҳатдан мақбул бўлган масофа алоҳида аниқ бажариладиган ишларда - 25 см, аниқ ишларда - 25-35 см; кўриш идрокига унчалик юқори талаблар қўйилмайдиган ишлар гуруҳида 35-50 см, иш бажаришда кўриш фокуси иккинчи даражали аҳамиятга эга бўлган ишлар соҳасида 50 см дан ортиқ бўлиши муҳимдир.

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

Хизмат кўрсатиш тизими – бу, асосий ишчиларнинг иш ўринларини узоқ вақт мобайнида - бир сменадан тортиб то бир ҳафтагача, ҳатто бир йилгача юқори унумли, бир маромда ишлаш учун зарур бўлган барча керакли нарсалар билан таъминлайдиган ёрдамчи ишларни бажариш соҳасидаги бутун бир тадбирлар мажмуидир. Ривожланган йирик ва яхши ташкил этилган ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишнинг қуйидаги ўнта функцияси мавжуд

Ишлаб чиқришнинг функциялари:

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

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

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

4. Энергетик функция. Цехлар, участкалар ва иш ўринларини энергия билан таъминлаш борасида энергетика қурилмалари ва мосламалари билан таъминлашда хизмат кўрсатишдир.

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

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

7. Транспорт функцияси. Унинг асосий вазифаси - хом ашё, материал, чала маҳсулотлар ва бутловчи буюмларни иш ўринларига етказиб бериш,

меҳнат буюмларини иш ўринлари, участкалар ва цехлар ўртасида ташиш, тайёр маҳсулотни омбор ёки истеъмолчиларга етказиш, шунингдек, ишлаб чиқариш чиқиндиларини ташишдир. Бундан ташқари, транспорт функциясига ортиш-тушириш ишлари ва омборлардаги ишлар ҳам киради.

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

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

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

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

Меҳнатни нормалаш энг самарали меҳнат усули ва усулларини танлашда, меҳнат тақсимооти ва кооперациясининг энг яхши шаклларини иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишнинг рационал тизимини белгилашда қўлланилади. Меҳнатни нормалаш – бу, ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги иқтисодий фаолиятнинг муҳим тури бўлиб, унинг ёрдамида зарур меҳнат харажатлари белгиланади, унинг натижалари аниқланади, турли тоифадаги ходимлар меҳнатининг кооперацияси амалга оширилади, улар иш ўринларига қўйилади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, меҳнат нормалари турли кўринишларда намоён бўлади. Меҳнат нормаларининг барча турлари орасида

асосийси - вақт нормаси бўлиб, унинг воситасида меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжлари учун бошқа (ҳосила) нормалар: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси (иш даври давомийлигини вақт нормасига бўлиш билан аниқланади); хизмат кўрсатиш нормаси (хизмат кўрсатиладиган ишчилар сони билан ифодаланади); хизмат кўрсатиш сони нормаси (бирон бир станок, агрегат ёки поток линиясига хизмат кўрсатиш учун зарур бўлган ишчилар сони билан ифодаланади); бошқарувчанлик нормаси (ишлаб чиқаришнинг муайян раҳбарига бўйсинувчи ходимлар сони билан ифодаланади).

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

Юқорида таъкидланганларнинг ҳаммаси меҳнатни ташкил этишнинг барча йўналишлари бўйича кўриладиган тадбирларни ишлаб чиқиш ва жорий қилишда меҳнатни нормалашнинг етакчи роли борлигини кўрсатади. Бу ишни фақат нормаларни ишлаб чиқиш усуллари яхшилашдан, уларнинг асослилиқ даражасини оширишдан, нормалаштириладиган иш соҳаларини кенгайтиришдангина иборат қилиб қўйиш нотўғри. Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш саноат корхоналари ходимларининг меҳнатини ташкил этишни яхшилаш воситаси бўлмоғи лозим. Меҳнат нормалари меҳнатни ташкил этишнинг муҳим йўналишларидан бири бўлиб, уни такомиллаштиришнинг икки муҳим вазифасини белгилаб берди. Бу вазифанинг биринчиси нормалашни татбиқ қилиш соҳасини барча чоралар билан кенгайтириб, унга барча ишчи, муҳандис-техник ходимлар ва хизматчилар меҳнатини киритиш керак. Бу вазифанинг иккинчиси эса, нормалашнинг илмий ва амалий даражасини юксалтиришни кўзда тутадикки, нормалар меҳнатни ташкил этишни кенг жорий қилиш ишига катта ёрдам кўрсатсин.

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

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

- иш ҳажминини эътиборга олиб ходимларни индивидуал тартибда иш жойларига қўйиш ва иш участкаларини белгилаш. Бунда ҳар бир ишчи бутун иш кунида иш билан таъмин этилади;

- касблар ўриндошлиги масаласи. Буни ҳал этиш учун дастлаб ўриндошлик билан қилинадиган ишлар меҳнат сарфининг асосли нормаларидан фойдаланиш, иш кунининг ҳар хил пайтларида ходимларнинг асосий иш билан банд бўлиш даражасини ўрганиш асосида белгилаб чиқиш талаб этилади;

- кўп станокда ишлаш масаласи. Буни ҳал этиш учун меҳнат операцияларини бажаришда қўл ва машина билан қилинадиган ишларга сарф бўладиган вақт нисбатларини ҳам, иш куни давомида ишчининг иш билан банд бўлиш, ускуналарнинг эса ишлаб туриш даражасини ҳам хронометрик ва иш кунини бошдан-оёқ тинмай кузатиб бориш йўли билан синчиклаб ўрганиш талаб қилинади;

- ишлаб чиқариш бригадаларини тузиш масаласи. Бунинг учун дастлаб бригадага юкланадиган ишнинг миқдор ва сифат тизими ўрганилади, касб ва малака жиҳатидан қанча ишчи талаб қилиниши белгиланади, сўнгра бригада аъзоларига ишнинг тўғри тақсим қилинганлиги, иш куни давомида ускуналардан тўла ва тўғри фойдаланиши текширилади. Бу масалаларнинг

хаммаси меҳнат сарфининг асосли нормалари ҳамда иш кунини бошдан-оёк кузатиб бориш ва хронометраж усули ёрдамида муваффақиятли ҳал этилиши мумкин.

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

1.3. Меҳнат омилидан фойдаланишни баҳолаш усуллари

Корхонани ишчи кучи билан таъминлашни таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари. Ишчи кучига аҳолининг зарур жисмоний кучга, билимга, тегишли тармоқдаги меҳнат кўникмаларига эга бўлган қисми киради. Корхонанинг керакли ишчи кучи билан етарли даражада таъминланиши, улардан оқилона фойдаланиш меҳнат унумдорлигининг юқори даражада бўлиши, маҳсулот ҳажмини кўпайтириш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш учун катта аҳамиятга эга. Хусусан, барча ишларнинг ҳажми ва ўз вақтида бажарилиши, асбоб-ускуналар, машиналар, механизмлардан фойдаланиш самарадорлигини ва бунинг натижаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, унинг таннархи ва бошқа бир қатор иқтисодий кўрсаткичлари корхоналарнинг ишчи кучи билан таъминланганлигига ва улардан самарали фойдаланишига боғлиқ.

Таҳлилнинг асосий вазифалари қуйидагилардир;

- корхона ва унинг таркибий бўлинмаларининг умуман, шунингдек, тоифалар ва касблар бўйича ишчи кучи билан таъмин этилганини ўрганиш ва унга баҳо бериш;

- кадрлар кўнимсизлиги кўрсаткичларини аниқлаш ва ўрганиш;

- ишчи кучи заҳираларини аниқлаш, улардан янада тўлароқ ва самаралироқ фойдаланиш.

Таҳлил учун ахборот манбалари сифатида меҳнат режаси, меҳнат бўйича статистик ҳисоботлар, табель асосида ҳисобга олиш ва кадрлар бўлими маълумотлари хизмат қилади.

Корхонанинг ишчи кучи билан таъминланганлигини аниқлаш. Корхонанинг иш кучи билан таъминланиши тоифалари ва касблар бўйича ходимларнинг ҳақиқий сонини режа эҳтиёжлари билан таққослаш асосида аниқланади. Корхонанинг энг муҳим касблардаги кадрлар билан таъмин этилишини таҳлил қилишда алоҳида эътибор берилади. Ишчи кучининг сифат таркибини малака бўйича таҳлил қилиш ҳам зарур. Ишловчилар

малакаси бажарилаётган ишлар мураккаблигига мос келишини аниқлаш учун ўртача арифметик ўлчанган иш ва ишловларнинг тариф разрядлари қиёсланади

$$T_p = T_{ри} * Ч_{ри} / Ч_{ри}, \quad (1)$$

$$T_p = T_{ри} * В_{ри} / В_{ри} \quad (2)$$

Бу ерда: T_p -тариф разряди;

$Ч_{ри}$ - ишловчилар сони;

$В_{ри}$ - ҳар бир тур бўйича ишлар ҳажми.

Агар ишчиларнинг ҳақиқий ўртача тариф разряди ишларнинг режалаштирилган ва ўртача тариф разрядидан паст бўлса, у ҳолда бу сифати пастроқ маҳсулот ишлаб чиқаришга олиб келиши мумкин. Агар ишчиларнинг ўртача разряди ишларнинг ўртача тариф разрядидан юқори бўлса, бундай ҳолда ишчилардан кам малака талаб қилинадигон ишларда фойдалангани учун уларга кўшимча ҳақ тўлаш зарур.

Маъмурий-бошқарув персонали ҳар бир ходимнинг ҳақиқий маълумот даражаси эгаллаб турган лавозимига мос келиши нуқтаи назаридан текшириш ва кадрлар танлаш, уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ масалаларни ўрганиб чиқиш лозим.

Ходимларнинг малака даражаси кўп жиҳатдан уларнинг ёшига, иш стажига, маълумоти ва ҳоказоларга боғлиқ. Шу сабабли таҳлил жараёнида ишчиларнинг ёши, иш стажи, маълумоти бўйича ўзгаришлар ўрганилади. Бу ўрганиш ишчи кучининг ҳаракати натижасида содир бўлиш сабабли бу масалага таҳлил жараёнида катта эътибор берилади.

Иш кучининг ҳаракатини тавсифлаш учун қуйидаги кўрсаткичлар динамикаси ҳисоблаб чиқилади ва таҳлил этилади:

1. Ишчилар қабул қилиш бўйича айланиш коэффиценти ($K_{ик}$):

$K_{ик} =$ ишга қабул қилинган персонал сони / Персоналнинг рўйхатидаги ўртача сони.

2.Кетиб қолиш бўйича айланиш коэффиценти (K_k):

$K_k =$ бўшаб кетган ходимлар сони / персоналнинг рўйхатдаги ўртача сони.

3.Кадрлар кўнимсизлиги коэффиценти

$(K_T) =$ Ўз ихтиёри билан бўшаб кетганлар сони ва меҳнат интизомини бузганлиги учун бўшатирилганлар сони / персоналнинг рўйхатидаги ўртача сони.

4.Корхона персонали таркибининг доимийлик коэффиценти ($K_{дт}$)

$K_{дт} =$ бутун йил давомида ишлаган ходимлар сони / персоналнинг ўртача рўйхат сони.

Ходимларнинг бўшаб кетиш сабабларини (ўз ихтиёри билан, кадрлар қисқариши, меҳнат интизомини бузганлиги учун ва ҳ.к. лар) ўрганиш зарур.

Мавжуд ишчи кучидан янада тўлароқ фойдаланиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, ишлаб чиқаришни жадаллаштириш, ишлаб чиқариш жараёнларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш, анча умумийроқ ишлаб чиқариш техникасини жорий этиш, технологияни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлашдаги кескинликни бирмунча бартараф этиш мумкин. Юқорида санаб ўтилган тадбирларни ўтказиш натижасида меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни қисқартириш заҳиралари аниқланиши лозим.

Агар корхона ўз фаолиятини кенгайтирса, ишлаб чиқариш кувватларини кўпайтирса, яъни иш ўринларини ташкил этса, у ҳолда меҳнат ресурсларига бўлган қўшимча эҳтиёжлар тоифалар ва касблар бўйича аниқлаш, уларни жалб қилиш манбаларини топиш керак.

Қўшимча иш ўринларини ташкил этиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳиралари бу ўринлар сонини битта ходим ҳисобига ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш миқдorigа кўпайтириш билан аниқланиди.

$$РВП = РКР * ГВ_{\phi} \quad (3)$$

Бу ерда: РВП - Маҳсулот ишлаб чиқаришни ошириш захираси;

РКР – иш жойлари сонини ошириш захираси;

ГВ_ф – 1 ишчининг ҳақиқатдаги ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши.

3. Ишловчиларнинг меҳнат салоҳиятларини ҳисобга олган ҳолда жойлаштириш. Ишлаб чиқаришнинг техник базаси қанчалик такомиллашган бўлишига, корхоналар энг янги воситалар билан қуролланганлигига қарамасдан, агар мутахассис кадрлардан фойдаланиш масаласи тўғри йўлга қўйилмаган бўлса, ишлаб чиқариш жараёни нормал кетмайди. Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда инсон омилнинг аҳамияти доимий равишда жамият эга бўлган ҳар бир меҳнат салоҳияти аҳамиятининг ошиб бориши билан боғлиқ. Шунинг учун корхоналарда кадрларни тўғри жойлаштиришни таҳлил қилиш вазифаларига алоҳида эътибор берилади.

Ушбу иш жараёнида асосий эътибор уларни оқилона тақсимлаш, сон ва сифат жиҳатидан фойдаланиш масалаларига қаратилади. Сон жиҳатидан қаралганда ишловчиларнинг умуман корхона бўйича ёки бўлимлар бўйича етарлилиги ишлаб чиқариш вазифаларининг ҳажмлари ва меҳнат жамоасининг имкониятларидан келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Бундай таҳлилдан мақсад - кадрларни оқилона жойлаштириш йўли билан ишлаб чиқаришнинг меҳнат салоҳиятидан фойдаланишни яхшилаб захираларни топиш.

Таҳлил объекти қўлланилаётган меҳнат тақсимоти ва кооперацияси ҳисобланади. Таҳлил меҳнат салоҳиятидан фойдаланишни ҳамда ҳисобот йилидаги сон ва сифат ўзгаришларини баҳолашдан бошланади. Бунинг учун мавжуд меҳнат жамоасининг салоҳияти аниқланади ва у ҳисоб салоҳияти (маълум иш ҳажмини бажариш учун зарур) билан солиштирилади.

Кўрсатилган услубий ёндашув шунга боғлиқки, ҳар қандай ишлаб чиқариш жамоасининг меҳнат салоҳияти ўлчови аниқланганда ишловчилар сонидан эмас, балки уларнинг салоҳият имкониятларидан келиб чиқилади.

Корхоналардаги хажмий ва бошқа кўрсаткичларни режалаш йиллик ҳисобда чорак ва ойларга бўлиши билан қилинганлиги туфайли, меҳнат салоҳиятини қуйидаги формулада ҳисобланадиган тўлиқ йиллик ишчилар сони $C_{тр}$ – ягона кўрсаткичида ҳисоблаш мақсадга мувофиқ:

$$C_{тр} = Ж_c / T_{ўр} \quad (4)$$

Бу ерда: $Ж_c$ – иш вақти жамғармаси салоҳияти;

$T_{ўр}$ – бир ишловчининг ўртача бир йиллик иш вақти жамғармаси.

Шундай қилиб, аниқланган жамоа меҳнат салоҳияти зарур ўлчов билан солиштирилиб, кадрлардан фойдаланиш ва жойлаштиришдаги камчиликлар ҳисобига мавжуд захиралар топилади. Меҳнат салоҳияти ҳисоб-китоблари умуман цех бўйича ёки ишловчиларнинг алоҳида функционал гуруҳлари бўйича ўтказилиши керак. Ҳисоб-китобларни бундай деталлаштириш алоҳида олинган категориялардаги ишловчилар сонининг мавжуд нормативлар талабларига мос келишини таҳлил қилиш имконини беради. Бу ҳолда ишловчиларни оқилона жойлаштириш ва улардан фойдаланишнинг умумий мезони бўлиб кадрлар тузилмасидаги ўзгаришлар ҳисобланади. Айниқса, ишловчилар ҳар бир категорияси улушининг нормативларга мос келишини таҳлил қилиш муҳимдир. Лекин ҳар доим ҳам турли ишловчилар гуруҳларининг нормативларига мос келишига жиддий амал қилинмайди. Масалан, бошқарув ходимлари улушининг ошиб кетиши ташкилий характердаги негатив жараёнларни кўрсатади. Бундай ошиб кетиш оҳир-оқибатда фойда ўлчамига таъсир қилади.

Меҳнатни жамоа (бригада) шаклида ташкил қилиш корхонада кадрлардан фойдаланиш ва жойлаштиришнинг тараққий қилган шаклидир. Фақат у замонавий ишлаб чиқариш шароитларига мос келади, ишловчиларнинг меҳнат ва ижтимоий фаоллигини оширишга чексиз имкониятлар очиб беради, меҳнат натижаларига жамоавий масъулият ва ўртоқлик ҳисларини уйғотади.

Таҳлил жараёнида қуйидаги масалалар кўриб чиқилиши лозим: меҳнатни ташкил қилишнинг жамоа шакли билан қараб олинганлиги;

бригадалар тури ва уларнинг таркиби; бундай жамоалар аъзолари томонидан меҳнатнинг илғор усулларидан фойдаланиш; меҳнат интизомининг аҳволи, меҳнат нормаларининг бажарилганлик сабаблари, бригада аъзоларининг ўзаро муносабатлари. Олинган маълумотлардан корхонада меҳнатни ташкил қилишнинг жамоа шаклини жорий қилишишларининг самарадорлигини баҳолашда ҳам фойдаланилади.

Барча санаб ўтилган параметрларни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиши умумий баҳоловчи кўрсаткич ҳисобланади.

Меҳнатни ташкил қилишнинг бригада усули қамраб олинганлиги коэффиценти $K_{б.к}$ қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$K_{б.к} = C_1 / Y_c \quad (5)$$

Бу ерда: C_1 – бригадаларга бирлаштирилган ишловчилар сони, киши;

Y_c – умумий ишловчилар сони, киши.

Бироқ $K_{б.к}$ бригада усулидаги меҳнатни ташкил қилишни жорий этишдаги аҳвол қандайлиги тўғрисида фақатгина умумий тасаввур беради.

Турли даврлар учун қамраб олиш коэффицентларини солиштириш ишловчиларни меҳнатни ташкил қилишнинг ушбу шакли билан қамраб олишдаги ўзгаришларни \bar{O} кўрсатади.

$$\bar{O} = K_{б.к}^1 / K_{б.к}^2 \quad (6)$$

Бу ерда: $K_{б.к}^1$ ва $K_{б.к}^2$ - ҳисобот ва базис даврлари учун меҳнатни ташкил қилишнинг бригада усули билан қамраб олинганлик коэффицентлари.

Агар $\bar{O} > 1$ бўлса, бу ушбу йўналишдаги ижобий ўзгаришларни билдиради. Бироқ, меҳнатни ташкил қилишнинг бригади усулидаги барча имкониятлардан фойдаланилдими, йўқми – текшириб кўриш керак бўлади. $\bar{O} < 1$ бўлганда бригада ишловчилар салмоғининг пасайиш сабабларини бирма-бир кўриб чиқиш лозим. 1 ва 2 – формулалар бўйича ҳисоб – китобларни корхона, цех, ишлаб чиқариш участкаси бўйича ҳисоб-китобларни корхона, цех, ишлаб чиқариш участкаси бўйича олиб бориш керак. Бу меҳнатни жамоавий, комплекс таҳлил қилишнинг зарур шартидир.

Ихтисослашган ва комплекс бригадаларда ишловчилар сонининг ўзаро нисбатини ҳам аниқлаш зарур. Агар ишлаб чиқаришдаги ишлар комплекс ва ихтисослашган бригадалар тузиш имконини берса, комплекс бригадалар тузиш афзалроқдир. Чунки бундай бригадаларда ташкилий ва шахсий омилларни амалга ошириш имкониятлари кўпроқ, ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги 10-15 %, бригада аъзоларининг малакалари тезроқ ўсади ва ҳ.к.лар.

Комплекс бригадалар ишни ташкил этиш даражаси ва ишловчилар сони билан фарқ қилади. Бундай бригадалар салмоғини ошириш корхоналардаги меҳнатни ташкил қилиш жараёнларини такомиллаштириш ишларининг асосий сифат кўрсаткичларидан биридир.

Таҳлил жараёнида бригадалардаги оптимал ишловчилар сони аниқланади. Агар ишловчилар сони жуда кам ёки кўп бўлса, бригада усулининг асосий афзалликлари йўқолади, жамоавий бошқариш қийинлашади.

Иш ҳажмларидан кам сонли ишловчилар билан бажариш жамоа иш вақти жамғармасидан фойдаланишни яхшилаш ҳисобига бўлиши мумкин.

Умуман, цех бўйича меҳнат унумдорлигини ошириш (МУ) қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$МУ = Э * 100 * d / (С - Э) \quad (7)$$

Бу ерда: Э – бригадада ишловчилар сонининг қисқариши;

С – қисқартириш бўйича тадбирларни амалга оширишда аввал бригададаги ишловчилар сони;

Д – умумий цехда ишловчиларга нисбатан ушбу бригадада ишловчилар салмоғи.

2 БОБ. “Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолати таҳлили

2.1. Корхонанинг техник-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили

Ишлаб чиқариш корхоналарининг асосий ҳолатини акс эттирувчи кўрсаткичлардан бири унинг капитал омили билан таъминланганлик даражаси ҳисобланади. Бу ўз навбатида ишчи кучи ва хом ашё ресурсларини жалб этишни уларни бирлаштириш асосида ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этишни яратади. Бу ўринда ишлаб чиқариш корхонасининг асосий фондлари ва уларни ишлаб чиқаришдаги аҳамиятига тўхталиб ўтишни талаб этади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналарнинг асосий фондлари ва ишлаб чиқариш қувватидан самарали фойдаланишда ишлаб чиқарилган маҳсулотлар таннархини камайтириш алоҳида ўрин тутаяди. Корхонанинг саноат ишлаб чиқаришдаги ўрни, унинг иқтисодий - молиявий ҳолати, товар ва хизматлар бозоридаги рақобатбардошлиги ҳам юқоридаги омилларга боғлиқ бўлади.

Ишлаб чиқариш жараёнида асосий фондларнинг ҳар бир элементини роли, уларнинг жисмоний ва маънавий ўзгаришлари, улардан фойдаланишга таъсир этувчи омиллар ҳақида аниқ тасавурга эга бўлган ҳолда асосий фондлар ва ишлаб чиқариш қувватидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга имкон берувчи, ишлаб чиқариш ҳаражатларини пасайтириш ва меҳнат унумдорлигини кўтаришни усул ва йўналишларни аниқлаш мумкин.

Ишлаб чиқариш жараёнида корхона ишчилари меҳнат воситалари ёрдамида меҳнат предметларига таъсир ўтказиб уларни тайёр маҳсулотга айлантирадилар.

Меҳнат воситалари (машина, жиҳоз, бино, транспорт воситалари) меҳнат предметлари (хом-ашё, материаллар, яримтайёр маҳсулотлар, ёқилғи) билан биргаликда ишлаб чиқариш воситалари ташкил этадилар, буларнинг

пулдаги ифодаси корхонанинг ишлаб чиқариш фондларидир. Улар ишлаб чиқариш жараёнида ишлаши, ўз қийматини тайёр маҳсулотга ўтказиш усули ва меҳнат воситаларининг такрор ишлаб чиқариш характериغا қараб, асосий ва айланма фондларга бўлинади.

Асосий фондлар – корхона ишлаб чиқариш воситаларини бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш жараёнида узоқ муддат иштирок этади, ўз натурал шаклини йўқотмай, ўз қийматини аста секинлик билан, қисман, фойдаланиш сари тайёр маҳсулотга ўтказиб боради. У капитал қўйилмалар ҳисобидан тўлдириб борилади.

Ишлаб чиқариш фондларининг фаол қисми- ишчилар, машина ва жихозлардан фойдаланиш даражасини ифодалайди.

Асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланишни хусусий ва натурал кўрсаткичларининг уч гуруҳга бирлаштириш мумкин:

- асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланишнинг вақт бўйича даражасини акс эттирувчи экстенсив (жихозлардан вақт бўйича) фойдаланиш кўрсаткичи;
- асосий фондлардан қуввати унумдорлиги бўйича фойдаланиш даражасини акс эттирувчи интенсив (жихозларни унумдорлиги) фойдаланиш кўрсаткичи;
- барча омиллар таъсирини ҳисобга олувчи, ҳам интенсив ва ҳам экстенсив, асосий фондлардан фойдаланишнинг интеграл кўрсаткичи.

Биринчи гуруҳга - жихозлардан экстенсив фойдаланиш коэффициенти, жихозлар ишининг ўзгариши коэффициенти, жихозларни иш билан банд қилмоқ коэффициенти, жихозлар иши смена тартиби (режими) вақти коэффициенти.

Жихозлардан экстенсив фойдаланиш коэффициенти ускуналардан амалда ҳақиқий фойдаланилган вақтини ифодалайди.

Асосий ишлаб чиқариш фондлари ишлатиш жараёнида эскиради. Улар эскиришнинг икки хили мавжуд – жисмоний ва маънавий.

Жисмоний эскириш – асосий фондларнинг ўз бошланғич нархларини аста-секин йўқотиши тушунилади. Бундай эскириш нафақат ишлатиш жараёнида, балки фаолиятсизлик даврида ҳам содир бўлади. Асосий фондларнинг жисмоний эскириши уларнинг сифатига, техник такомиллашганлигига (конструкцияси, материаллар тури ва сифати, бино қурилишининг ва станоклар монтажининг сифати), технологик жараённинг хусусиятига, ишлаб туриш вақти (йил давомидаги иш кунлари, суткадаги сменалар, сменадаги соатлар сони), асосий фондларни ташқи шароитлар (иссиқ, совуқ, нам, ёғин сочин)дан ҳимоялаш даражаси, асосий фондларга хизмат кўрсатиш ва парвариш сифати, ишчилар малакаси ва уларнинг асосий фондларга муносабатига боғлиқ. Асосий фонднинг эскириши тўла ва қисман бўлади. Тўла эскириш вақтида ишлаётган фондлар барҳам берилиб, янгисини (капитал қурилиш ёки эскирган асосий фондни жорий алмаштириш) ўрнатиш. қисман эскириш таъмирлаш йўли билан тўлдирилади.

Маънавий эскириш – машина ва жиҳозларни такрор ишлаб чиқариш учун ижтимоий ҳаражатлар қисқариши таъсири остида нархининг пасайиши (бу биринчи шакл маънавий эскириш); янги, прогрессив ва иқтисодий самараси баланд машина ва жиҳозларни қўллаш натижасида уларнинг қийматининг пасайиши тушунилади.

Асосий фондларни кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришнинг бир шакли жиҳозларни модернизация қилишдир. Бунда иккинчи шакл маънавий эскиришни тўла ёки қисман бартараф этиш ва техник-иқтисодий кўрсаткичларни такомиллашган, ўхшаш жиҳознинг даражасигача кўтариш мақсадида асосий фондларни янгилаш тушунилади.

Маҳсулот ишлаб чиқариш таннарҳи 2009 йилда 36581764 минг сўмни ташкил етган. 2010 йилга келиб эса 36343788 минг сўмга ва 2011 йилда 37301747 минг сўмга етган. Улар орасидаги фарқи, 2011 йилда 2009 йилга нисбатан ўзгариши $(37301747 - 36581764) = 719983$ минг сўмга, фоизларда эса 2,0 % га ўсган. 2011 йилда 2010 йилга нисбатан $(37301747 - 36343788) = 957959$

957959 минг сўмга, фоизларда эса 2,0 % га тенг бўлганлигини кўришимиз мумкин.

2.1.1-жадвал

"Асака ёғ" ОАЖнинг асосий техник-иқтисодий кўрсаткичлари

№	Кўрсаткичлар	Ўлчов бирл.	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2011 йилда 2009 йилга нисбатан ўзгариши		2011 йилда 2010 йилга нисбатан ўзгариши	
						+ ; -	%	+ ; -	%
2	Маҳсулот сотишдан тушган тушум	минг сўм	39939459	41356897	41219788	1280329	103,2	2862891	106,9
3	Маҳсулот ишлаб чиқариш таннарихи	минг сўм	36581764	36343788	37301747	719983	102,0	957959	102,6
4	Ялпи фойда	минг сўм	138502	899872	181865	43363	131,3	-718007	20,2
5	Соф фойда	минг сўм	68975	680992	82754	13779	120,0	-598238	12,2
6	Рентабеллик даражаси	%	0,2	1,9	0,2	-		-1,7	
7	СИХ сони, Жами	киши	835	820	802	-33	96,0	-18	97,8
	Шу жумладан:								
	ИТХ сони	киши	129	125	123	-6	95,3	-2	98,4
	Ишчилар	киши	706	695	679	-27	96,2	-16	97,7
8	Меҳнат унумдорлиги	минг сўм	45271	48664	44398	-873	98,1	-4266	91,2

Манба: "Асака ёғ" ОАЖнинг ҳисоботлари асосида тузилган.

Ялпи фойда кўрсаткичи 2009 йилда 138502 минг сўмни ташкил етган. 2010 йилга келиб эса 899872 минг сўмга ва 2011 йилда 181865 минг сўмни ташкил етган. Улар орасидаги фарқ, яъни 2011 йилда 2009 йилга нисбатан ўзгариш 43363 минг сўмга, фоизларда эса 31.3 % ни ифодалаган. 2011 йилда 2010 йилга нисбати -718007 минг сўмга, фоизларда эса 79,8 % га камайганлигин кўришимиз мумкин (2.1.1-жадвал).

2.2. Корхонанинг ишлаб чиқариш харажатлари ва даромадлари

Саноат ва унинг барча бўғинлари ишини тавсифловчи муҳим сифат кўрсаткичларидан бири фойда ва рентабелликдир. Фойда бозор муносабатларининг муҳим категорияси сифатида иқтисодиётда, маълум функция (вазифа)ларни бажаради:

-ишлаб чиқариш фаолиятининг натижасидан олинган иқтисодий самарани тавсифлайди, чунки у сўнгги молиявий натижани ифодалайди;

-турли даражадаги бюджетларни шакллантиради;

-ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилади ва бу борада иқтисодий дастак ва стимул ролини ўйнайди;

-илмий–техникавий, ташкилий ва ижтимоий ишларни амалга оширишга имконият беради.

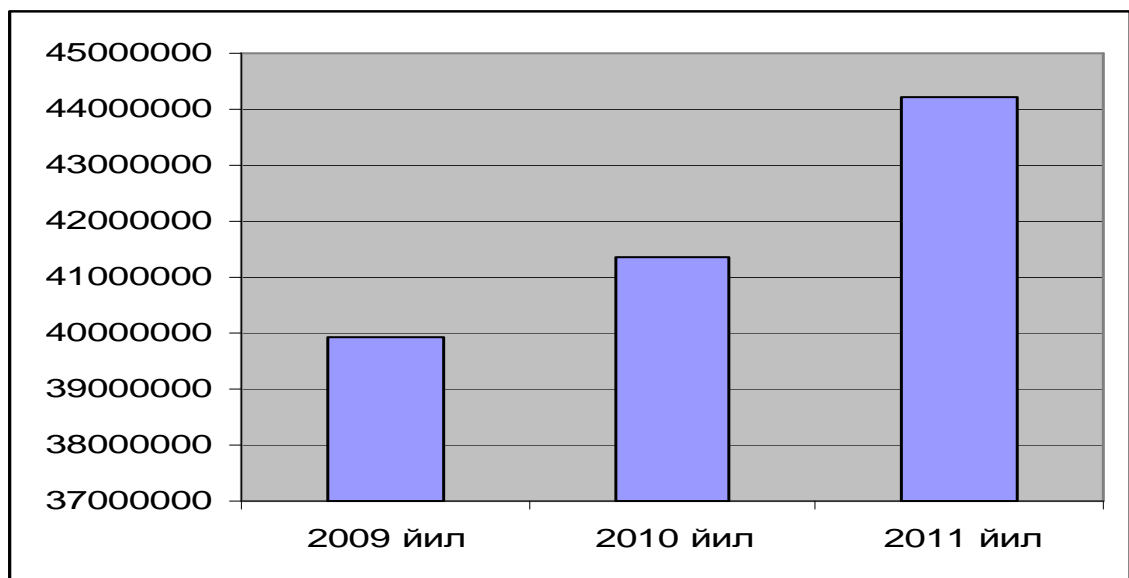
Фойда - корхонанинг ҳамма ишлаб чиқариш хўжалик фаолияти натижаларини умумлаштирувчи кўрсаткичдир. Балансдаги фойда ёки фойданинг умумий суммаси – корхона балансидаги мавжуд ишлаб чиқариш ва ишлаб чиқаришдан ташқари, хўжаликларнинг молия-хўжалик фаолиятлари натижасида олинган фойда суммасидир. Фойданинг умумий суммаси товар маҳсулотини сотишдан, ишлаб чиқаришдан ташқари, бажарилган ишлар ва хизматлардан олинган даромадлардан, корхона ёрдамчи хўжаликларининг маҳсулотларини сотишдан олинган даромадлардан, реализациядан ташқари, фойда ва уй-жой коммунал хўжалиги, ҳар хил жарималар, пеня ва ҳоказолардан ташкил топади.

Ҳар бир корхона ёки фирма иш фаолиятини бошлашдан олдин, қанча микдорда даромад, қандай фойда олишини аниқлайди. Корхона, фирма фойдаси икки кўрсаткичга боғлиқ булади:

- маҳсулот нархи
- ишлаб чиқаришдаги харажатлари.

Маҳсулотни бозордаги нархи талаб ва таклифнинг бир – бирига таъсири натижасида юзага келади. Эркин рақобат шароитида нарх белгилаш конунлари таъсири остида маҳсулот нархи ишлаб чиқарувчи ёки харидор хоҳишига қараб юкори ёки паст даражада бўлиши мумкин эмас, Чунки, у автоматик равишда тенгланади.

“Асака ёғ” ОАЖда даромадлар даражаси доимий ўсиб бормоқда. Ушбу кўрсаткичнинг қиймати 2009 йилда 39939459 минг сўм бўлса, 2010 йилда 41356897 минг сўм бўлган ва 102% га ўсишни ифодалаган. 2011 йилда даромадларнинг ўсиши 106,9% га тенг бўлиб, ҳажми 44219788 минг сўм бўлган (2.2.1-расм).



Манба: “Асака ёғ” ОАЖнинг ҳисоботлари асосида тузилган.

2.2.1-расм. “Асака ёғ” ОАЖда даромадлар даражаси (минг сўм).

Маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ҳаражатларини эса корхонани барча имкниятларидан келиб чиқиб амалга оширилади. Улар меҳнат ва материал ресурслари сарфи, ҳажми, техника даражаси, ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқа омилларга боғлиқ равишда ҳаражатлар пасайиши ёки кўтарилиши мумкин. Демак корхона раҳбари ишлаб чиқариш ҳаражатларини пасайтирувчи кўп ричакларга эгадир, корхона фаолиятини моҳирона бошқарса уларни ишга солиши мумкин.

Ишлаб чиқариш ва сотиш ҳаражатлари (маҳсулот, ишлар ва хизмат таннархи) умумий кўринишда маҳсулот (иш, хизмат) ишлаб чиқариш жараёнида фойдаланиладиган табиий ресурслар, хомашё, материаллар, ёқилғи, энергия, асосий фондлар, меҳнат ресурсларини қимматли баҳолаш ҳамда бошқа, ҳаражатларни ифодалайди.

Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳаражатларига қуйидагилар билан боғлиқ бўлган сарфлар киритилади:

- технология ва ишлаб чиқаришни ташкил этишга риоя қилиб, бевосита маҳсулот ишлаб чиқариш;
- табиий хомашёдан фойдаланиш;
- ишлаб чиқариш жараёнини тайёрлаш ва ўзлаштириш;
- ишлаб чиқариш технологиясини ташкил этишни такомиллаштириш, ҳамда ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатини яхшилаш;
- ихтирочилик ва рационализациялаш, тажриба ўтказиш ишлари, модель ва намуналар яратиш ва синаб кўриш;
- ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш, уни хомашё материаллар, ёқилғи, энергия, ускуналар ва бошқа меҳнат предметлари билан таъминлаш, асосий ишлаб чиқариш фондларини ишлаш ҳолатида сақлаш, санитария – гигиена талабларини бажариш;
- нормал меҳнат жараёни ва техника хавсизлигини таъминлаш;
- ишлаб чиқаришни бошқаруви;
- кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш;
- ҳар қандай давлат ташкилотларига ажратмалар ва бошқалар.

Ҳаражатларни бошқарув таркибида қуйидагича турланиш мавжуд:

- ишлаб чиқариш тури бўйича – асосий ва ёрдамчи;
- маҳсулот тури бўйича – алоҳида маҳсулот, бир хил маҳсулотлар гуруҳи, буюртма, иш, хизмат;
- ҳаражатлар тури бўйича – калькуляция моддалари (маҳсулот таннархини калькуляция қилиш учун ва таҳлилий ҳисобни ташкил этиш

учун) ва ҳаражатлар элементлари (ҳаражатлар сметаси лойиҳасини тузиш ва ишлаб чиқариш ҳаражатларининг ҳисоботи учун);

- ҳаражатлар пайдо бўлиш жойлари бўйича – участка, цех, ишлаб чиқариш, хўжалик ҳисобидаги бригада.

Мисол тариқасида саноат корхоналарида кенг қўлланиладиган ҳаражатлар моддаларини кўриб чиқиш мумкин

1. Хом ашё ва материаллар (чиқиндиларни айирган ҳолда)
2. Сотиб олинган маҳсулотлар, ярим тайёр маҳсулотлар ва кооперациялашган корхоналар хизмати
3. Асосий ишлаб чиқариш ишчиларнинг иш хақи.
4. Қўшимча ишлаб чиқариш ишчиларнинг иш хақи.
5. Иш ҳақидан ижтимоий суғуртага ажратма.
6. Ишлаб чиқаришни тайёрлаш ва ўзлаштиришга ҳаражатлар.
7. Жиҳозларни сақлаш ва эксплуатация қилиш ҳаражатлари.
8. Тегирмон ҳаражатлари
9. Умумжамият ҳаражатлари
10. Яроқсиз маҳсулот (брак) чиқаришдан ҳаражатлар
11. Ишлаб чиқаришдан ташқари ҳаражатлар

Биринчи саккизта моддалар бригада таннархини ташкил этадилар, бунга умумжамият ҳаражатларини ва яроқсиз маҳсулот чиқаришдан йўқотишни қўшса, ишлаб чиқариш таннархини беради.

2.3. Корхонада меҳнат омилидан фойдаланиш таҳлили

Саноат корхоналаридаги ходимлар таркиби доимий ҳаракатда бўлади. Бази ишчилар ишдан бўшайди, бошқалари ишга киради, ёки бир бўлимдан иккинчи бўлимга ишга ўтади. Касбий силжишда ишловчиларни ўз ташаббуси ва маъмурият розилиги билан корхона ичида ёки бўлинмада бир иш жойини бошқасига алмаштириши назарда тутилади.

Ишловчиларнинг касбий силжиши тизими асосида иккита асосий тамойил ётади:

малакали ва нуфузли касблар бўйича бўш ўринларни маълум вақт кадрлар алмашиниб туриши юқори бўлган иш жойларида ишлаган ва зарур ўқув курсларини ўтаган ишчилар қўшиб олиб боришади.

Ҳар бир ишчининг касбий кўтарилиш йўлларини аниқлаш учун зарур бўлган қатор параметрларнинг аниқ ҳисобини олиб бориш (иш цажи, маълумоти, малакаси, ишга муносабати ва ҳ.к.).

Ишлаб чиқариш корхоналарининг кадрларга бўлган эҳтиёжлари даражаси, корхонада ишловчилар талабларини қондириш имкониятларининг мавжудлиги ва ишчининг бундай ҳаракатларга тайёрлиги ходимлар ҳаракатнинг асосий шартлари ҳисобланади. Ходимлар ҳаракатини қуйидаги касб-малака шаклларига ажратиш мумкин:

- касб ёки малака ичидаги ҳаракат — кадрнинг ўз касби доирасида разрядининг ошиши; мураккаб оператсия ва вазифаларни ўзлаштириш, меҳнатнинг илғор усул ва йўлларини ўзлаштириш, бир ёки бир нечта касбларни ўзлаштириш натижасида ўз касби ва разрядлари доирасида тажрибасини ошириш;

- касбларга ҳаракат — янги ва анча мураккаброқ касбни эгаллаш мақсадида касбини ўзгартириш; меҳнат шароитларини яхшилаш ва ўз саломатлигини сақлаш мақсадида мураккаблиги бўйича тахминан ўз касбига мос бошқа касбга ўтиш;

маъмурий ҳаракат; ижтимоий ҳаракат — корхона маблағи ҳисобига ўқув юртида ўқиш учун йўлланма;

- ратсионализаторлик ва ихтирочилик ишларида қатнашиш.

Ходимлар ҳаракатининг интенсивлиги коэффитсиентлар билан тавсифланади.

Корхоналарда кадрлар қўнимсизлиги рўй беради. Бунга ишчиларнинг ўз хоҳишига кўра ишдан бўшашини, меҳнат интизомини доимий бузиши, ишга сабабсиз келмаслига туфайли маъумурият ташаббуси билан ишдан бўшатилишларини киритиш мумкин.

Корхоналар кадрлар қўнимсизлигини турли усуллар ёрдамида камайтиришлари мумкин. Уларни қуйидагича йўллари мавжуд:

- кадрларни яхшилаб танлаш;
- уларни ориентатсиялаш;
- ўқитиш ва қайта тайёрлаш;
- раҳбатлантириш йўли билан.

Саноат корхоналаридаги мувафакятсизлик кўрсаткичи бўлиб хизмат қилувчи кўрсаткич — кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичидир. Уларни сабабларини аниқлаш жуда муҳимдир.

Кадрлар қўнимсизлиги ҳар қандай корхона учун қимматга тушади. қўнимсизлик харажатлари қуйидагиларни ўз ичига олади:

- бўш иш жойлари пайдо бўлиши натижасида ускуналарнинг тўхтаб қолиши;

- ишчиларнинг корхонадан бўшаб кетишлари олдидан ишлаб чиқарилаётган

маҳсулотлар сифатининг пасайиб кетиши, ускуналарга хизмат кўрсатишнинг ёмонлашувидан келиб чиқадиган йўқотишлар;

- янги иш жойида ишчининг адаптатсия даврида меҳнат унумдорлиги пасайиши туфайли йўқотишлар;

- ишдан бўшаганда қонунга мувофиқ бериладиган нафақалар ва ишсизлик нафақаларига ўсиб бораётган харажатлар;

- ходимни ишга қабул қилиш, тайёрлаш, ишга қабул қилиш ва бўшатишни расмийлаштириш билан боғлиқ харажатлар.

Қўнимсизликнинг мутлақ миқёслари таҳлил қилинаётган давр учун ўз хоҳишига кўра ва маъмурият ташаббуси билан бўшаган ишловчилар сони аниқланади. қўнимсизлик кўрсаткичи, унинг даражаси қўнимсизликка тўғридан-тўғри боғлиқ сабаблар бўйича ишдан бўшаган ишчилар сонининг ўртача рўйхатдаги ишчилар сонига нисбати билан аниқланади.

2.3.1-жадвал

“Асака ёғ” ОАЖда меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар

№	Кўрсаткичлар	Ўлчов бирлиги	2009 й	2010 й	2011 й	2011 йилда 2009 йилга нисбатан ўзгариш		2011 йилда 2010 йилга нисбатан ўзгариш	
						+ ; -	%	+ ; -	%
1	Товар маҳсулот хажми	Минг сўм	37801043	39904859	35607284	-2193759	94,2	-4297575	89,2
2	СИХ	Киши	835	820	802	-33	96,0	-18	97,8
	Шу жумладан:								
	ИТХ	Киши	129	125	123	-6	95,3	-2	98,4
	Ишчилар	Киши	706	695	679	-27	96,2	-16	97,7
3	Меҳнат унумдорлиги	Минг сўм	45271	48664	44398	-873	98,1	-4266	91,2
4	Кадрлар қўнимсизлиги	%	12,5	9,8	7,2	-5,3		-2,6	
5	Иш ҳақи жамғармаси	Минг сўм	1274498	1595809	1848389	573891	145,0	252580	115,8
6	Ўртача ойлик	Сўм	127195	162176	192060	64865	151,0	29884	118,4

Манба: “Асака ёғ” ОАЖнинг ҳисоботлари асосида тузилган.

Социологик тадқиқотлар асосида шу нарса аниқланган-ки, рухсат этиладиган қўнимсизлик коэффициенти 5-7%. Агар бу борадаги кўрсаткич

ундан кам бўлса, ушбу корхонада ходимнинг «қариши» кўп бўлса, унда меҳнат унумдорлигининг пасайиши рўй бераётганлигини билиш мумкин.

2.3.1-жадвал маълумотларидан кўришиб турибди-ки, жамиятда товар маҳсулот ҳажми кўрсаткичи 2009 йилда 37801043 миҳг сўмни, 2010 йилга келиб бу кўрсаткич 39904859 миҳг сўмни ҳамда 2011 йилда келиб эса 35607284 минг сўмни ташкил этган. Уларнинг фарқи, 2011 йилни 2009 йилга нисбатан ўзгариш динамикаси -1280329 минг сўмга, фоиз кўринишда эса 5.8 га камайганлигини гувоҳи бўламиз. 2011 йилда 2010 йилга нисбати - 4297575 минг сўмга, фоизларда эса 10,8 % га камайганини кўриш мумкин.

2009 йилда корхонада ходимлар сони 820 кишини, 2010 йилга келиб бу меҳнат кўрсаткичи 820 кишини ҳамда 2011 йилда келиб эса 802 кишини ташкил этган. Меҳнат омили кўрсаткичининг 2011 йилни 2009 йилга нисбатан ўзгариши -33 кишига, ёки фоиз кўринишда эса 4.0 %га камайганлигини статистик маълумотлардан кўриш мумкин. 2011 йилни 2010 йилга нисбати -18 кишига, фоизларда эса 2,2 % га камайганини кўриш мумкин.

Жамиятда инженер - техник ходимлар сони 2009 йилда 129 кишини, 2010 йилга келиб бу кўрсаткич 125 кишини ҳамда 2011 йилда келиб эса 123 кишини ташкил этган. 2011 йилдаги бу кўрсаткични 2009 йилдагиси билан таққослаганимизда -6 кишига, ёки фоиз кўринишда эса 4.7 %га камайганлигини кўриш мумкин. 2011 йилни 2010 йилга нисбати -2 кишига, фоизларда эса 1,6 % га камайганини кўриш мумкин

Асосий ишчилар сони 2009 йилда 706 кишини, 2010 йилга келиб бу кўрсаткич 695 кишини ҳамда 2011 йилда келиб эса ишчилар сони 679 кишини ташкил этган. 2011 йилда ишчилар сонини 2009 йилдаги ишчилар сони билан таққослаганимизда -27 кишига, фоиз кўринишда эса 3.8 %га камайганлигини кўриш мумкин. 2011 йилни 2010 йилга нисбати -16 кишига, фоизларда эса 2,3 % га камайганини кўриш мумкин

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи 2009 йилда 45271 миҳг сўмни, 2010 йилга келиб бу кўрсаткич 48664 миҳг сўмни ҳамда 2011 йилда келиб эса

44398 минг сўмни ташкил этган. Уларнинг фарқи, 2011 йилни 2009 йилга нисбатан ўзгариш динамикаси -873 минг сўмга, фоиз кўринишда эса 1.9 га камайганлигини гувоҳи бўламиз. 2011 йилда 2010 йилга нисбати -4266 минг сўмга, фоизларда эса 8,8 % га камайганини кўриш мумкин.

2.3.2-жадвал

“Асака ёғ” ОАЖда кадрлар сони ва ишлаб чиқариш ҳажми ўзгаришини солиштирма таҳлили

Йиллар		Ишлаб чиқариш ҳажми (минг сўм ҳисобида)	Меҳнат унумдорлиги (минг сўм ҳисобида)	Ходимлар сони (киши ҳисобида)	Кадрлар қўнимсизлиги (фоиз ҳисобида)
2009 йил		37801043	45271	835	12,5
2010 йил		39904859	48664	820	9,8
2011 йил		35607284	44398	802	7,2
2011 йилни 2009 йилга нисбатан фарқи	+;-	-2193759	-873	-33	-5,3
	%	94,2	98,1	96,0	
2011 йилни 2010 йилга нисбатан фарқи	+;-	-4297575	-4266	-18	-2,6
	%	89,2	91,2	97,8	

Манба: “Асака ёғ” ОАЖнинг ҳисоботлари асосида тузилган.

Корхонада кадрлар қўнимсизлиги даражаси 2009 йилда 12,5 %ни, 2010 йилга келиб бу қўнимсизлик кўрсаткичи 9,8 %ни, ҳамда 2011 йилда эса 7,2 % ни ташкил этган. Йиллар давомида жамиятда бу кўрсаткич камайгани ижобий ҳолатдир. Чунки, кадрлар қўнимсизлиги даражасини пасайиши ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат омилларидан оқилона фойдаланиш учун кулай шарт-шароитлар яратилганлигидан далолат беради

2.3.2-жадвалдаги маълумотлардан кўришиб турибдики, кадрлар сони камайиши билан ишлаб чиқариш ҳажми ҳам камайган. Бу кадрлар сонини камайтиргандан кейин мавжуд кадрлардан ҳам самарали фойдаланилмаётганидан далолат беради.

Маълумли, меҳнат омилидан самарали фойдаланишнинг энг муҳим ва аҳамиятли йўналишларидан бири кадрларни қайта тайёрлаш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш бўлиб ҳисобланади. 2011 ва 2009-йиллар давомида ходимлар ва касб хунарга ўқитиш ҳолати қуйидаги жадвалларда акс этилган.

2.3.3-жадвал

Ходимларни касб хунарга ўқитиш тўғрисидаги 2011 йил ҳисоботи (киши)

	Ўқитилди жами	Шу жумладан		
		Рахбарлар	Мутахассислар	Бошқа хизматчилар
Малака оширганлар, жами	2	1	1	-
Шу жумладан				
- малака ошириш олийгоҳларида	-	-	-	-
- олий ўқув юртлари малака ошириш факультетлари	-	-	-	-
- малака ошириш курслари	2	1	1	-
Қайта тайёрланди	-	-	-	-
Малака оширган ва қайта тайёргарликдан ўтганлардан қайта тайёрланганлар:	-	-	-	-
- бозор иқтисодиётини ўрганиш дастури бўйича	-	-	-	-
- ўрин босганлиги сабабли	-	-	-	-
- бевосита корхонанинг ўзида	-	-	-	-
- чет элларда	-	-	-	-
- аёллар	-	-	-	-
- 30 ёшгача бўлганлар	-	-	-	-
- тижорат билим юртларида	-	-	-	-
- бундан ташқари	-	-	-	-
- биринчи марта ўқитилганлар	-	-	-	-

Манба: “Асака ёғ” ОАЖнинг ҳисоботлари асосида тузилган.

3-БОБ. Меҳнат омилидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари

3.1. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омил ва манбалари

Меҳнат унумдорлиги - ривожланиб боровчи кўрсаткичдир. У кўпгина сабаблар ва омиллар таъсирида доимий равишда ўзгариб туради. Улардан бир хиллари меҳнат унумдорлиги ошишига ёрдам берса, бошқалари уни пасайтиришга сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўсишига меҳнат жараёни кечадиган шароит ҳам таъсир кўрсатиши мумкин. Шарт-шароитлар қулай бўлса, у ёки бу омилнинг таъсир этишини кучайтиради ёки ноқулай бўлса, бу таъсирни заифлаштиради. Масалан, табиий-иқлим шароитлари қишлоқ хўжалигидаги меҳнат натижаларига ва унинг унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакллари билан боғлиқ бўлган ижтимоий шарт-шароитлар, шунингдек, ишлаб чиқариш муносабатлари билан боғлиқ бўлган шарт-шароитлар бошқа тенг шароитда ҳам меҳнат унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатиши мумкин.

Корхонада меҳнат унумдорлигининг ошиши кўйидаги тарзда намоён бўлади:

- Вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг сифати ўзгармаган ҳолда ҳажми ошиши;
- Вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг ҳажми ўзгармаган ҳолда сифати ошиши;
- Ишлаб чиқариладиган маҳсулт бирлигига меҳнат сарфининг қисқариши;
- Маҳсулот таннархида меҳнат сарфлари улуши камайиши;
- Товарлар ишлаб чиқарилиши ва айланиши вақти қисқариши;

Фойда массаами ва меъёри ошиши тарзида намоён бўлади.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўпгина омиллар таъсир қилади. Омиллар деб меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади. Улардан айримлари меҳнат унумдорлигининг ортишига ёрдам берса, бошқалари унумдорликнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омилларнинг биринчи гуруҳига меҳнат воситаларининг самарасини ортиши, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнаткашлар ижтимоий гуруҳлари шароитининг яхшиланиши билан боғлиқ бўлган барча тадбирлар киради; иккинчи гуруҳи - табиий шароитларнинг ноқулай таъсир кўрсатиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий элементларнинг таъсир кўрсатиши киради.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни қараб чиққанда, уларнинг ҳаммасини ички ва ташқи омилларга бўлиш мумкин.

Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражасини, кўлланилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражаси, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлиги, кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, кадрлар таркибининг яхшиланиши каби корхонани раҳбарларига боғлиқ бўлган барча нарсалар киради. Ташқи омилларга қуйидагиларни киритиш мумкин: давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифларнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермеҳнатлик даражасининг ўзгариши; жамият ва минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари; меҳнатни кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминоти табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар.

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра, учта гуруҳга бўлиш мумкин: моддий-техника, ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий асоси фан, техника ва технологияни ривожлантириш, уларнинг ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишдир. Шунинг учун ҳам моддий-техника омиллари гуруҳини, одатда, етакчи ва қолган барча омилларни белгиловчи гуруҳ деб қаралади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий-техника омилларига фан-техника тараққиётини узлуксиз ривожлантириш асосида меҳнатнинг техника ва энергия билан таъминланишини ошириш киради. Ишлаб чиқаришда фан-техника тараққиётининг асосий йўналишлари қуйидагилардир: ишлаб чиқаришнинг автоматлаштиришга ўтиш муносабати билан уни механизациялаш; меҳнатнинг энергия билан таъминланиш даражасини ошириш асосида машина ва асбоб-ускуналар қувватининг ортиши; ишлаб чиқаришни электрлаштириш; саноат ва қишлоқ хўжалигининг бир канча тармоқларида ишлаб чиқаришни кимёлаштириш; бутунлай янги технологияларнинг яратилиши (улар ишлаб чиқариш интенсивлигини оширишни таъминлайди ва жонли меҳнат сарфини кескин қисқартиради); ишлаб чиқаришга материал сарфланишининг пасайиши ва моддий ресурсларнинг тежалиши; машиналар ва асбоб-ускуналар ихтисослашувининг чуқурлашуви ва шу кабилар. Энергиянинг янги қудратли манбалари - атом, ички ядро, геотериал, космик ва ҳоказо турларининг ўзлаштирилиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Моддий - техника омиллари таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги ортади ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси (t) пасаяди. Сермеҳнатлилик даражаси кўрсаткичи бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формулалар билан аниқланади:

$$M_y = \frac{M_{cm} \cdot x100}{100 - M_{cm}} \text{ ёки } M_y = \frac{M_{cm} \cdot x100}{C_{\text{бм}} - M_{cm}}$$

Бу ерда M_y - меҳнат унумдорлигининг ошиши, %;

M_{cm} - маҳсулот бирлиги сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, %;

$C_{\text{бм}}$ - тадбирни жорий этишдан олдин маҳсулот бирлигини учун зарур бўладиган бошланғич сермеҳнатлик даражаси.

Меҳнат унумдорлигининг ўсишига доир ташкилий омилларда корхоналар, тармоқлар ва умуман, иқтисодиёт даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Хусусан, корхоналарни мамлакатимиз ҳудудлари

бўйича жойлаштириш, ҳам мамлакат ичида, ҳам чет мамлакатлар билан транспорт алоқаларини йўлга қўйиш; корхоналарни ихтисослаштириш ва уларнинг кейинчалик кооперациялашуви; моддий-техника, энергия таъминоти, таъмирлаш хизмати кўрсатиш ва ҳоказолар катта аҳамиятга эгадир. Корхоналар ичида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг яхшиланишига доир муҳим вазифалар қуйидагилардир: режалаштириш сифатини ошириш; ишлаб чиқаришни ташкилий-техник жиҳатдан тайёрлашни ташкил этиш; янги техника ва технологияни ўз вақтида жорий қилиш; ишлаб турган асбоб-ускуналарни замонавийлаштириш; машиналар, механизмлар, асбоб-ускуналар, аппаратларни жорий ва капитал таъмирлашни таъмин этиш, шунингдек, корхона ичида моддий-техника таъминотини тўғри ташкил этиш.

Барча ташкилий омиллар бир-бири билан мустаҳкам боғланган бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишнинг ягона тизимини ҳосил қилади. Улардан тўлиқ фойдаланмаслик, турли ташкилий камчиликларнинг мавжуд бўлиши асосан иш вақтидан фойдаланишда ўз таъсирини кўрсатади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар оқибати бўлиб, меҳнат унумдорлигини пасайтиради, иш вақти бекор сарф бўлишини қисқартириш эса меҳнат унумдорлигининг ортишини таъминлайди.

Ташкилий омиллар тизимида кадрлар таркибининг яхшиланиши - бошқарув ходимлари сонининг нисбий қисқариши ва саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонидан ишчилар салмоғининг, булар орасида эса асосий ишчилар салмоғининг ортиши муҳим ўрин тутди. Саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонидан ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, битта ходимга тўғри келадиган меҳнат унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади.

Ижтимоий-иқтисодий омилларнинг таъсири шу нарса билан боғлиқки, фан-техника тараққиётининг авж олиши, ишлаб чиқариш (техника, технология) моддий асосининг таъминлашуви ва хилма-хил, кўп ҳолларда

эса анча мураккаб ташкилий тадбирларнинг амалга оширилиши ўз-ўзидан содир бўлмайди, балки фақат ижтимоий ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг фаол меҳнат фаолияти натижасидагина содир бўлади. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракатлантирувчи кучи - муайян натижани қўлга киритишга бўлган қизиқишдир. У ўз навбатида ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини кондиритиш имконини беради. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш ёки бошқа фаолият қатнашчилари муайян меҳнат фаолияти натижасини қўлга киритишга интилиши билан бир қаторда етарли даражадаги меҳнат қобилиятига, ишбилармонлик ва шижоаткорлик каби зарур шахсий сифатларга эга бўлишлари, шунингдек, тадбиркор ва ҳушёр бўлишлари лозим.

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омилларга қуйидагилар киради:

- меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг малака даражаси, уларнинг касбий тайёргарлиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;
- меҳнатга муносабат ва меҳнат интизоми даражаси;
- меҳнат жамоалари ўз-ўзини бошқаришининг ривожланиши.

3.2. Корхонада меҳнат шароитларини яхшилашни йўллари

Меҳнат омилидан самарали фойдаланишда меҳнат шароитларини яхшилаш муҳим аҳамият касб этади ва ибтирув малакавий ишида бу йўналишга алоҳида урғу берилади. Ривожланган мамлакатларда меҳнат шароитлари, меҳнат ва техника ўртасидаги муносабатларни ташкил қилиш алоҳида фан – эргономика (“ергос” – меҳнат, “номос” – қонун, қоида) сифатида ўрганилади. Ушбу фактнинг ўзи ҳам меҳнат шароитлари инсон омилини фаоллаштиришда қанчалик муҳим аҳамият касб этишини ва унга жиддий муносабатда бўлиш заруриятини кўрсатиб беради.

Меҳнат шароити деб, корхонада ишловчига таъсир кўрсатувчи ишлаб чиқариш жараёни ва ишлаб чиқариш муҳитининг характерицикаларига айтилади.

Ишлаб чиқариш муҳити авваламбор меҳнатнинг санитар-гигиеник шароитлари (ҳарорат, шовқин, ёритилганлик, чангланганлик, газланганлик, вибротсия ва ҳоказо), иш фаолиятининг хавфсизлиги, меҳнат ва дам олиш режими, шунингдек корхонада ишловчиларнинг ўзаро муносабатлари орқали характерланади.

Шундай қилиб меҳнат шароити техник, ташкилий, психофизиологик, ижтимоий, ҳуқуқий ва бошқа жабхалар нуқтаи назаридан кўриб чиқилади.

Меҳнат шароитларини лойихалаш корхонада ишловчиларнинг жинси, ёши, саломатлиги, малакаси, психологик ва ижтимоий характерицикалари ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади. Умумийлик ва мажбурийлик даражаси турлича бўлган тавсиялар ва норматив материаллар тизими (Халқаро меҳнат ташкилоти тавсиялари, тармоқ, ҳудудий, завод, корхона, фирма нормалари) ишлаб чиқилган бўлиб, улар меҳнат шароитлари лойихалаштирилаётганда ҳисобга олиниши шарт.

Хусусан, аёллар меҳнатидан бир қатор меҳнат шароити зарарли бўлган ишлаб чиқариш тармоқларида (металлургия, кимё, тоғ-кон саноати корхоналарида) фойдаланиш чекланиши, кўтариладиган юк вазнининг

максимал миқдорини чекланиши (еркаклар ва аёллар учун), радиоактивлик, чангланганлик, газланганлик, шовқин, вибратсия ва ҳоказоларнинг рухсат этиладиган миқдори чеклаб қўйилганлиги ҳисобга олиниши лозим.

Меҳнат шароитини регламентловчи асосий директив ҳужжатларга корхоналарни лойиҳалаш бўйича санитар нормалар, қурилиш нормалари ва қоидалари, Давлат цандартлари, техника хавфсизлиги ва меҳнат муҳофазаси талаблари киради.

Саноат корхоналарини лойиҳалашда санитар нормаларда иш жойидаги зарарли моддаларнинг йўл қўйилган концентратсияси белгилаб қўйилади. Нормал меҳнат шароитини таъминлаш учун технологияларни такомиллаштириш, қурилмаларни автоматлаштириш ва герметик беркеттиш, ишлаб чиқариш биноларини шамоллатиш ишларини олиб бориш зарур.

Меҳнат шароитларини яхшилаш ва оқилона эргономика юритиш меҳнат унумдорлигига сезиларли даражада ижобий таъсир ўтказди. Буни қуйидаги келтирилган фактлар асосида исботлаш мумкин:

Эргономик талабларни самарали қондириш ва оқилона ташкил қилинган эргономика меҳнат унумдорлигини 100% га оширади;

Яхши ёритилган иш жойи меҳнат унумдорлигини 20% га оширади;

Шовқинни гигиеник нормалар даражасига тушуриш меҳнат унумдорлигини 40-50% га оширади;

Бинони ва буюмларни оқилона ранглаш меҳнат унумдорлигини 25% га оширади ва иш вақти исрофини 32% га камайтиради.

Юқоридаги фактлар меҳнат шароитлари меҳнат омилдан самарали фойдаланишда қанчалар муҳим аҳамият касб этишини кўрсатиб турибди. Хулоса сифатида қуйидаги иборани келтириш мумкин: “Яхши эргономика – бу яхши экономика”дир.

Корхона ва корхоналарда раҳбарлар ўз ходимларининг меҳнат қилиши учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш мақсадида хавфсизлик техникаси қоидаларига риоя қилиш масалаларини вақти-вақти билан қараб чиқадилар. Персонал соғлиғини муҳофаза қилиш тизимини яхшилаш ҳар қандай

корхонанинг нормал ишлашининг энг муҳим ва асосий омилидир. Шунинг учун ҳам корхона ва корхона раҳбарлари ўз ходимларининг ишлаши учун энг яхши шарт-шароитларни яратиб бериш мақсадида фаол ҳаракат қиладилар: ходимларнинг соғлигини муҳофаза қилиш учун уларни барча зарур нарсалар (бадантарбия ўтказиладиган залдан тортиб профилакторийларгача) билан таъминлайдилар, црессни барҳам топтириш учун таълим берувчи дацурлардан, касбга доир маслаҳатлардан ва шу каби нарсалардан кенг фойдаланадилар.

Ҳозирги вақтда одамларнинг кўпчилигини ҳақиқатдан ҳам соғлом ҳам бемор ҳам деб бўлмайди. Улар янгича турмуш тарзининг қурбонлари бўлиб, бу бозор муносабатларига дадил ўтиш даври билан боғлиқдир. Юқори даражада ривожланган мамлакатлар учун бу давр техниканинг янада ривожланиб бориши даври ҳисобланади. Лекин униси ҳам, буниси ҳам одамлар олдига баъзан уларнинг қўлидан келавермайдиган вазифаларни ҳам кўяди. Улар баъзан ўз ҳаётларига қандай қилиб маъно бағишлашни ҳамда ўз қобилиятлари ва имкониятларидан фойдаланишни билмайдилар. Шунинг учун уларнинг кўплари шундай бир вазиятга тушиб қолганларки, бу вазиятда уларнинг касалликларга руҳий ва жисмоний қаршилик кўрсатишлари заифлашиб бораяпти. Буларнинг ҳаммаси корхона ва корхоналар раҳбарларини ходимнинг нима сабабдан ишга келмаганлигини таҳлил қилишга янада чуқурроқ ёндашишга ундаши лозимлигидан дарак беради.

Бугунги кунда муайян тоифадаги ходимлар ишдан, ўз ҳамкасблари ва раҳбардан маълум даражада чўчиб турадилар, бу эса айниқса вегетатив асаб сицемасига зарар етказди. Ходимга қўйиладиган ҳаддан ташқари талаблардан кўра, ана шундай чўчиш, кўрқув кўпроқ зарарлидир. Шунинг учун ҳам ишга бўлган муносабат ва ишловчининг ўз фаолиятидан ҳосил қиладиган қониқиш даражаси унинг касалликларга мойиллигига катта таъсир қилади. Бундай ҳолларда ишнинг ҳаддан ташқари кўплиги ҳам, ишнинг камлиги ҳам битта натижага – иш жойида қўнимсизликка олиб келади. Кўпгина ишларда исботланишича, иш натижалари учун мас'улиятнинг ва ўз

фаолиятидан қониқишнинг ортиши билан ходимнинг ишда бўлмаслик вақти қисқаради. Ҳозирги вақтда ҳамманинг э'тироф қилишича, бахтсиз ходисалар ва иш жойида бўлмасликка кўпинча црессли вазиятлар, ортиқча спиртли ичимлик ичиш ёки гиёҳванд моддалар ице'мол қилиш сабаб бўлади ва бу учта сабаб бир-бири билан боғлиқдир.

Стресс ҳолатида бўлган кишилар ўз муаммоларини ҳал қилиш учун ёрдамга муҳтож бўлишларини исботлаб оётиришнинг ҳожати бўлмаса керак. Улар бундай ёрдамни оиладан ёки дўцларидан олишади, лекин бу бирдан-бир кўмак олиш манбаи эмас. Кўпинча иш муаммоларнинг асосий манбаи бўлгани сабабли корхона раҳбарлари ҳам црессни йўқотиш ва барҳам топтириш учун жавобгар бўладилар. Шу маънода ишдаги цресснинг омиллари ёки эҳтимол тугилган манбаларини билиш жуда фойдалидир. Уларнинг айримлари қуйидагича бўлиши мумкин:

- ҳаддан ортиқ (узоқ вақт давомида) ишлаш ёки ишнинг камлиги (зерикиш);
- раҳбар ёки корхона ичидаги ҳамкасблардан ёрдам тизимининг йўқлиги;
- иш ҳажмини нотўғри белгилаш: ходимнинг қобилияти билан ишдаги эҳтиёж ўртасида мувофиқликнинг йўқлиги;
- ишни бажариш учун зарур бўладиган малака, кўникманинг йўқлиги;
- қўйилган вазифаларнинг ноаниқлиги: вазифалар билан ҳуқуқлар ўртасидаги номувофиқлик;
- кадрларнинг лавозимларга кўтарилишида оқилона ташкилий сиёсатнинг йўқлиги: хизматда мажбуран ўз ўрнини алмаштириш;
- ишдаги шароитнинг ёмонлиги: шовқин, ифлослик, хоналарнинг камлиги;
- ноқулай ижтимоий муҳит: ёлғиз ўзи ишлаш, атрофдагиларнинг доимий равишда тазйиқ ўтказиб туриши, гуруҳларда ишлашга қобилиятсизлик;

- ходимнинг ишдаги зўриқиши, ихтилофларни бархам топтиришга (одатда улар муайян иш турларини бажаришса бўлиб туради) қобилиятсизлиги.

Раҳбарнинг ўзидаги ва бошқа кишилардаги црессга қандай муносабатда бўлишини билиб олсангиз ва тушунсангиз сиз цресснинг аломатларини тезроқ англаб етасиз. Бу цресснинг сабабларини, я'ни унинг ташкилий омиллар ёки ишдаги зўриқиш туфайли келиб чиққанлигини аниқлашдаги биринчи қадамлардир. Стресснинг шундай сабаблар билан келиб чиқганлигини билиб олган раҳбар ишга янгилик киритиши ёки ноқулай омилларнинг таъсирини пасайтириши ёхуд атрофдаги муҳитни бирор йўл билан ўзгартириши мумкин бўлади.

Ходимлардан ишда туғри фойдалана билмоқ керак. Улар олдиларига қўйиладиган талаблар унчалик юқори бўлмаса, унчалик пац ҳам бўлмаса, кўнгиллари чоғ бўлади. Ходимлар ўзларига қўйиладиган талаблар ўз тажрибаларига мос келишини, кўп сонли жамоада эмас, балки кичикроқ гуруҳда ишлашни маъқул кўрадилар. Касалланишнинг юқори даражада бўлиши ходимлар ўртасидаги қўнимсизликнинг катта бўлиши билан тенг бир ҳолатдир. Бу ҳодисанинг сабабини персоналга раҳбарлик қилиш даражасидан изламоқ керак.

Ходимнинг ишда бўлмаслиги туфайли иш вақтининг бекор сарф бўлиши ходимларнинг ўз ишидан қаноат ҳосил қилишига ва бир-бирларига бўлган муносабатларига ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Раҳбар ўзининг хулқ-атвори билан вақтнинг бекор сарф бўлмаслигига маълум даражада таъсир этишга қодирдир. Бунда жуда муҳим омил раҳбарлик услуби, ишда ходимдан оқилона фойдаланиш ва меҳнат қилиш учун яратиб берилган яхши шароитлардир.

ХУЛОСА

Жамият тараққиёти давомида кўпгина фанлар меҳнатни турли жиҳатдан – биологик, руҳий, фалсафий, иқтисодий ва бошқа жиҳатлардан ўргандилар. Унинг ўзига хос хусусиятлари, фаолиятининг мақсади, келиб чиқиши, табиати ва барча-барча томонлари чуқур таҳлил қилинди. Энг машҳур олимлар, сиёсатчилар, тарихий шахсларнинг барчаси ўзларининг таълимотларида меҳнат муаммосини четлаб ўтмаганлар. Шундай бўлсада, меҳнат муаммоси тўлалигича ечилган эмас. Зеро, меҳнат моҳиятан ижтимоий-тарихий ва маданий мавжудод сифатида ҳар-бир янги тарихий шароитда ўзлигини чуқурроқ англашга, меҳнатий моҳиятини рўёбга чиқаришга интилаверади.

Битирув малакавий ишнинг хулосасида “меҳнат омили”га яна бир бор тўхталиб, бу тушунча социал ва сиёсий маънода ғоятда кўп қиррали, ҳар томонлама бўлиб жуда кўп масалаларни ўз ичига олишини таъкидламоқчиман. “Меҳнат омили” тушунчаси ҳозирги жамият кишисининг профессионал ва маънавий ривожланиши муаммоси, ижодий меҳнати ва ташаббуси муцақиллиги, юксак ахлоқийлиги ва барча даражадаги ходимларнинг янгиликни акс этиш туйғуларининг доимо ўсиб бориши ҳамдир. Бу шунингдек, ҳозирги жамиятимизни ривожлантириш, ҳар бир кишида бутун куч-қувватини бериб ҳалол меҳнат қилишга онгли иштиёқини уйғотишдир. Меҳнат омилидан оқилона фойдаланиш эса иқтисодий тараққиётнинг муҳим шартидир.

Ҳозирги бозор муносабатлари даврида мамлакат иқтисодиётини, шу жумладан унинг таркибий қисмлари бўлган катта-кичик корхоналар, фирмалар иқтисодиётини ривожлантириш ва муцаҳкамлаш учун меҳнат ресурслариданунумли фойдаланишни ташкил этиш муҳим муаммолардан биридир. Умуман, шахс имкониятлари ҳақида гап кетганда, бизда у жуда ирсий асосларга эгадир. Республикамизда жаҳон фани ва техникаси, фалсафа ва ҳуқуқ ютуқларини эгаллаб олган ва шу билан бирга ўз халқига яқинликни

сақлаб қолган кишилар жуда кўпдир. Бундай кишилар Ўзбекистоннинг ХХИ аср сари ташлаган қадамида бизнинг кашшофларимиздир.

Битирув малакавий ишнинг юқорида таҳлил қилинган барча қисмларини умумлаштирган ҳолда қуйидаги хулоса ва таклифларни беришимиз мумкин:

Меҳнат омилига меҳнатнинг шахсий хусусиятлар мажмуининг юзага чиқиши сифатида қараш керак. Бу эса унинг меҳнат жараёнидаги фаолиятида намоён бўлади. Ушбу тушунча меҳнатнинг ишлаб чиқариш жараёнидаги ҳал қилувчи ролини кўрсатиб беради;

Бугунги кунга келиб ходим шахсининг янги, ҳам етук типи шаклланди, у меҳнат топшириқларини сўзсиз бажариш, тиришқоқлик кўрсатиш билан чекланиб қолмасдан, меҳнат фаолиятини ўз ҳаётининг маъноси деб билишга интилади, ишлаб чиқаришнинг фаол шерик иштирокчиси ёки ҳатто асосий хўжайин бўлишга ҳам ҳаракат қилади. Янги типдаги ходимга, айниқса, ёш ходимга, асосан авторитар раҳбарлик услуби шароитида оддий, кўп хилларда жуда содда операсияларни шунчаки бажариш тўғри келавермайди. Бундай шароитда тейлорча меҳнат ва бошқарув андозаси кўпинча панд бериб қолади, тейлоризмнинг ўзи эса, кўпинча, ФТТнинг замонавий босқичига мос келадиган анча самарали бошқарув андозаларини жорий этиш йўлида тўсиқ деб қаралади;

Технологиялар ва капитал тезкорлигининг ошиши билан рақобатбардошлик фақатгина меҳнат ресурсларининг сифати, уларнинг ишлаб чиқариш қобилияти ва эгилувчанлигига боғлиқ бўлиб қолмоқда. Бу бевосита менежментнинг меҳнат омилини фаоллаштиришга, ишчилардан нафақат моддий, балки руҳий жиҳатдан ҳам фойдаланишга, яъни фақатгина унинг ишини бажариш қобилиятидан эмас, балки ижодий, ташкилотчилик қобилиятларидан ҳам фойдаланишга эътиборини ошиши зарур бўлиб бораётганидан далолат беради.

Бугунги кунда бошқарувининг анъанавий тамойиллари меҳнатни ишлаб чиқариш самарадорлигининг ошиш суръатини таъминлай олмаслиги

аниқ бўлиб қолди, зеро бугунги кунда иқтисодиёт ва меҳнат бозорини бошқариб турган ташкилий воситаларнинг катта қисми 30 ёки 60-йилларда ўша ўн йилликларнинг ўз муаммолари ва шароитларидан келиб чиққан ҳолда вужудга келган.

Фирма фаолиятида меҳнат омилидан фойдаланиш ҳолатининг таҳлили шуни кўрсатдики, кадрлар таркибида юқори малакали ходимлар сони динамикаси ижобий яъни ўсиб бориш хусусиятига эга. Кўриб чиқилган меҳнат омилидан фойдаланишни такомиллаштириш йўллари ичида жорий ҳолатда энг аҳамиятлилари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

- фирмада фаолият кўрсатаётган ишчи ва ходимлар малакасини ошириш, уларни қайта ўқитиш ва касбий тайёрлаш;
- меҳнат шароитларини яхшилаш;
- иш ҳақини фирма ичида тартибга солиш
- самарали мотиватсия олиб бориш;

Битирув малакавий ишимиз ниҳоясида шуни яна бир бор ишонч билан таъкидламоқчимизки, барча имкониятлардан, меҳнатда мужассамлашган туганмас қобилиятлардан, умуман, меҳнат омилидан самарали фойдаланиш нафақат корхона даражасидаги муваффақиятни, балки бутун жамиятнинг ривожини таъминлаб беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси Т.: Адолат, 2008 й
2. «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни. - Халқ сўзи, 2000 йил 15 июнь.
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 12 апрел 2005 йилдаги “Тўғридан-тўғри инвестицияларни жалб қилишни такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2008 йил 18 ноябрь, ПФ-4053-сон.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларни барқарор ишлашнинг таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида. 2008 йил 28 ноябрь, ПФ-4058-сон.
6. Каримов И.А. «Ўзбекистон буюк келажак сари» асарида. Т., «Ўзбекистон», 1998 й. -260-261 б.
7. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз–жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этиш. Халқ сўзи. 2005 йил. 29 январ.
8. Каримов И.А. Жамиятда тадбиркорлик руҳини қарор топиш-таракқиёт гаровидир. Халқ сўзи. 2001 йил.
9. Каримов И.А. Ислохотлар стратегияси-мамлакатимиз иқтисодий салоҳиятини юксалтиришдир. Халқ сўзи. 2003 йил. 18 февраль.
10. Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт - пировард мақсадимиз. –Тошкент: Ўзбекистон, 2001. -112 б.

11. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Т.: Ўзбекистон, 1997. -127 б.
12. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. –Тошкент: Ўзбекистон, 1995. -45 б.
13. Каримов И.А. Эришилган марраларимизни мустаҳкамлаб, ислоҳотлар йўлидан изчил бориш-асосий вазифамиз. Халқ сўзи. 2004 йил. 10 февраль. №28 (3302).
14. Каримов И.А. Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим. Халқ сўзи. 2006 йил. 11 февраль. №29 (3828).
15. Каримов И.А. Янгилашни ва барқарор тараққиёт йўлидан янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш- асосий вазифамиздир. Халқ сўзи. 2007 йил. 13 февраль. №31 (4184).
16. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари / И.А.Каримов. – Т: Ўзбекистон, 2009. – 56 б.
17. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. Президент Ислом Каримовнинг 2008 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2009 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2009 йил 14 февраль.
18. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир. – Президент Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 28 январь.

19. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. 2009 йилнинг асосий яқунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. // Халқ сўзи. 2010 йил, 30 январь.
20. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади // Халқ сўзи, 22 январь 2011 йил.
21. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.
22. Агеев А. Предпринимательства: проблемы собственности и культуры. –Москва: 2004.
23. Баратов Ф., Муродов Ч. Иқтисодиётда хусусий тадбиркорликнинг мавқеини ошириш йўллари // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. –Тошкент, 2004. -№1-2. –Б. 9.
24. Беков Р.С. Предпринимательство в системы экономических отношении. –Саратов: 2006.
25. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. Пер. с. англ. - М.: 2005.
26. Борисов С.Ф. Основы экономической теории. - Москва: Экономика. 2003.
27. Вахобов А. Бозор муносабатлари тизимидаги ижтимоий фондлар. –Тошкент: Шарқ, 2004.
28. Власова В.М. Основы предпринимательской деятельности. -Москва: Финансы и статистика. 2002.
29. Гафарли М.С., Касаев А.Ч. Ривожланишнинг ўзбек модели: тинчлик ва барқарорлик-тараққиёт асоси. -Т.: Ўзбекистон, 2001. -387 б.
30. Инвестиция минтақалар имконияти // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. –Тошкент, 2005. -№ 5-6. –Б. 15.

31. Исроилов Ж.И. Тадбиркорлик субъектларида товарларни ишлаб чиқариш ва сотиш таҳлил қилиш усуллари. –Самарқанд:СВТИТП, 2004
32. Камаев В.Д. Экономика и бизнес. - Москва: 2006.
33. Мировой рынок продовольствия в эпоху «генной» революции, 2002, изд. «Экономика».
34. Гофуров У. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг назарий муаммолари / илмий-амалий конференция материаллари -Тошкент, ЎзФА Иқтисодиёт институти, 2004. -143 б.
35. Гуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. -Тошкент: Шарқ, 2002. -365 б.
36. “Асака ёғ” ОАЖнинг ҳисобот маълумотлари.
37. World Development Report 2005. www.worldbank.org.
38. <http://www.advertology.ru>
39. <http://www.oryol.ru>
40. [Институт Мировой Экономики и Международных Отношений \(ИМЭМО\)](http://www.imemo.ru/) 10.04.2005 Новый номер Бюллетеня "Экономика и политика России и государств ближнего зарубежья" (март 2005) <http://www.imemo.ru/>
41. <http://www.worldbank.uz>
42. <http://www.uzland.uz>