

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА

МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

кўлёзма ҳуқуқида
УДК

МИРСАЙДУЛЛАЕВ БОБИР МИРАХАДОВИЧ

ИШЛАБ ЧИҚАРИШДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ
ТИЗИМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ
(Наманган вилояти мисолида)

5A340201 “МЕНЕЖМЕНТ” (ИШЛАБ ЧИҚАРИШ)

Мутахассислиги бўйича магистр
академик даражасини олиш учун ёзилган

ДИССЕРТАЦИЯ

Илмий раҳбар:

и.ф.н., доц. Н.С. Назруллаев

Наманган-2011

МУНДАРИЖА

	КИРИШ.....
I БОБ	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ
1.1.	Ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқаришнинг моҳияти, ривожланиши ва мақсадлари
1.2.	Персонални бошқариш ва ишлаб чиқаришнинг ўзаро алоқадорлиги
1.3.	Хусусий корхонада персонал меҳнатини ташкил этиш ва бошқариш
II БОБ	НАМАНГАН ВИЛОЯТИДА АМАЛГА ОШИРИЛАЁТГАН ТАРКИБИЙ ЎЗГАРИШЛАР ВА ЯНГИ ИШ ЎРИНЛАРИНИ ЯРАТИЛИШИ ТАХЛИЛИ.....
2.1.	Наманган вилояти ишлаб чиқариш корхоналарида таркибий ўзгаришлар тахлили
2.2.	Наманган вилоятида аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳозирги ҳолати
2.3.	Наманган вилоятида янги иш жойларини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари
III БОБ	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ.....
3.1.	Корпоратив тузилмаларда персонални бошқариш стратегиясини шакллантиришнинг ўзига хос хусусиятлари ...
3.2.	Ишлаб чиқариш корхоналарида мотивация ва персонал ҳиссий ҳолатига эътибор.....
3.3.	Жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози шароитида ишлаб чиқариш корхоналарида персонал меҳнатини самарали ташкил этиш.....
	ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР.....
	Фойдаланилган адабиётлар.....

КИРИШ

Мавзунинг долзарблиги. Бозор иқтисодиёти, кескин рақобат шароитларида ҳар бир корхонанинг муваффақиятли фаолият кўрсатиши унинг жамоаси, персонали малакаси, билим ва тажрибаси, ташаббускорлиги, интизомлилиги, масъулиятига боғлиқ бўлиб қолади. Бозор муносабатлари анча илгари шаклланган мамлакатларда корхона персоналларида бу ва бошқа сифатларни қарор топтириш ва ривожлантиришга бошқарувни такомиллаштириш ҳисобига эришилиши кўпдан буён яхши маълум.

Маълумки, кадрлар тайёрлаш масаласи ва унинг аҳамиятини мамлакатимиз Президенти И.А.Каримов ғоят теран таърифлаб берган: “Биз олдимизга қандай вазифа қўймайлик, қандай муаммони ечиш зарурати туғилмасин, гап охир-оқибат, барибир кадрларга ва яна кадрларга бориб тақалаверади. Муболағасиз айтиш мумкинки, бизнинг келажагимиз, мамлакатимизнинг келажаги ўрнимизга ким келишига ёки бошқачароқ айтганда, қандай кадрлар тайёрлашимизга боғлиқ”¹

Бозор иқтисодиёти жараёнида персонални бошқаришни илмий асосда йўлга қўйишнинг аҳамияти беқиёсдир. Кўп йиллик тадқиқотлар ҳозирги шароитда иқтисодий ўсишнинг қарийб 80 фоизини персонал: ишчилар, мутахассислар, хизматчилар, раҳбарлар меҳнати, малакаси, изланувчанлиги, салоҳияти ташкил этишини, 20 фоизини эса бошқа барча омиллар таъминлашини кўрсатди. Шунинг учун ҳам ҳар қандай ишлаб чиқаришда инсон омили ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир.

Персонални бошқаришни оқилона ташкил этиш кенг қўламли чуқур иқтисодий ислоҳотлар изчил амалга оширилаётган Ўзбекистон Республикасида турли мулкчилик шаклидаги корхона, ташкилотлар учун алоҳида аҳамиятга эгадир. Чунки маъмурий-буйруқбозлик тизимидан бозор иқтисодиёти муносабатларига ўтиш иқтисодиётда биринчи навбатда бошқарув тизимини такомиллаштиришни тақазо этади. Шунинг учун ҳам

¹ Каритмов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурпмиз. 7 том. Т.: “Ўзбекистон”, 1999, 391-бет.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов: “Бугунги куннинг энг муҳим вазифаси – ҳаётимизнинг барча соҳаларида, айниқса бошқарувда, республика миқёсида, вилоят, шазар, туман, қишлоқ ва маҳаллаларни бошқаришда, тармов бўғинларини идора этишда, янгича фикрлайдиган, қийин дамларда масъулиятни ўз зиммасига оладиган, ҳаёт билан ҳамқадам юришга қодир, имони пок, билимдон, ишбилармон одамларни топиш, уларга ишонч билдиришдан иборатдир”², деб таъкидлайдилар.

Ана шундай салоҳиятга эга бошқарув ходимлари, мутахассисларгина республика иқтисодиётини модернизациялаш, таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, эркинлаштириш ва ривожлантиришга қодирдирлар. Миллий иқтисодиётимизда кенг кўламли, ҳар тарафлама, чуқур ўзгаришларга киришилар экан, энг аввало иқтисодиётни тизимли ва таркибий изчил янгилаш устувор аҳамиятга эга. Мамлакатимизда ҳам ана шу йўналишдаги ислохотлардан иқтисодиётда макроиқтисодий мутаносибликни таъминлаш, етакчи ўрин тутиши лозим бўлган ишлаб чиқариш соҳа ва тамокларини жадал ривожлантириш, шу билан бирга Ўзбекистоннинг ўзига хос демографик хусусиятлари, иш билан бандлик, аҳоли даромадларини кўпайтириш билан боғлиқ ўта муҳим муаммолар ҳал этилмоқда.

“2010 йилда мамлакатимизда жами 950 мингдан ортиқ иш ўрни ташкил этилганини катта мамнуният билан қайд этишимиз лозим. Бу янги ташкил қилинган умумий иш ўринларининг 600 мингдан зиёди ёки 65 фоизи кичик бизнес соҳаси ва фермер хўжаликларига, 210 мингдан ортиғи касаначилик соҳасига тўғри келади.

Аҳоли даромади ва фаровонлигини ошириш борасида ҳам сифат жиҳатидан чуқур ўзгаришлар юз бермоқда. Аҳолининг иш ҳақи ва умуман, пул даромадлари барқарор ошиб бормоқда, унинг харид қобилияти муттасил ўсмоқда, фуқароларимиз истеъмол қиладиган маҳсулотлар таркибининг сифати ортмоқда. Биргина 2010 йилда бюджет соҳаси муассасалари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва ижтимоий нафақалар, стипендиялар

² Каримов И.А. Маънавий юксалиш йўлида. “Ўзбекистон” нашриёти. Тошкент, 1998, 216 бет.

миқдори 32 фоизга, аҳолининг умумий пул даромадлари эса жон бошига 1,3 баробар ошди. Аҳолининг даромадлари таркибида тадбиркорлик фаолиятдан олинаётган даромад улуши тобора салмоқли ўрин эгалламоқда ва барча даромадларнинг 47 фоиздан ортиғи ушбу соҳа хиссасига тўғри келмоқда»³ деб таъкидлайдилар Президентимиз И.А.Каримов.

Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг асосий мазмуни мулкни ҳақиқий эгалари кўлига топшириш, тадбиркорлик фаолиятини олиб боришлари учун уларга барча шарт шароитларни яратиб беришга қаратилмоқди. Чунки ишбилармон, тадбиркор мулкнинг ҳақиқий хўжайинига айланган тақдирдагина ишлаб чиқарувчида ўз фаолияти натижаларини амалда ҳис этиш туйғуси уларни шахсий ташаббускорлик, изланиш, янгиликларни жорий этишга доим рағбатлантириб туради. Шунинг учун ҳам республикамизда ислохотларни янада чуқурлаштириш ва иқтисодиётни эркинлаштиришдан иборат стратегик вазифаларни ҳал этишда персонални бошқаришни такомиллаштиришга катта эътибор қаратилмоқда.

Мавзунинг ўрганилганлик даражаси. Персонални бошқариш муаммолари МДХ мамлакатлари иқтисодчи олимлари Журавлёев И.В., Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Федосеев В.И, Капустин С.Н, Базарова Т.Ю, Еремина Б.Л ва бошқаларни илмий изланишларида, Республикамиз иқтисодчи олимлари Абдурахмонов Қ. Х, Ҳолмуминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ., Рахимова Д.Н, М.Ш. Шарифходжаев, С.С. Фуломов, Т.Э.Эргашев, Р.А. Убайдуллаева ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида ва илмий асарларида кенг ўрин берилган.

Тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари. Магистрлик диссертациясининг мақсади ишлаб чиқаришда персонални бошқариш тизимини т ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

³ «Барча режа ва дастурларимиз ватамиз таракқиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади». Президент Ислам Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2011 йил, 22 январ.

Тадқиқот объекти сифатида Наманган вилоятида фаолият кырсатаётган саноат корхоналари олинди.

Тадқиқотнинг предмети сифатида бозор иқтисодиёти шароитида турли мулк шаклларидаги саноат корхоналарида персонални бошқарувини такомиллаштириш ва персонал меҳнатини ташкил этиш асосида самарадорликни оширишга оид иқтисодий муносабатлар тизими хизмат қилди.

Тадқиқотнинг услубий асослари ва усуллари. Тадқиқотнинг услубий асосини Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов асарлари, персонал бошқарувини ривожлантириш ва такомиллаштиришга бағишланган хорижий ва республикаимиз етакчи олимларининг илмий асарлари ташкил этади.

Тадқиқот жараёнида иқтисодий таққослаш, монографик ўрганиш, мантиқий фикрлаш, статистик гуруҳлаш ва бошқа усуллардан кенг фойдаланилди.

Магистрлик диссертациясини Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Республика Президентининг фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Наманган вилояти ҳокимлиги иқтисодиёт бошқармасининг статистик маълумотларидан кенг фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги. Наманган вилояти хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда Ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқаришнинг моҳияти, ривожланиши ва мақсадлари очиб беритлган, персонални бошқариш ва ишлаб чиқаришнинг ўзаро алоқадорлиги кқрсатиб берилган, хусусий корхонада персонал меҳнатини ташкил этиш ва бошқариш масалалари кўриб чиқилган, Наманган вилояти ишлаб чиқариш корхоналарида таркибий ўзгаришлар, аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳозирги ҳолати, таҳлил қилинган, Жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози шароитида ишлаб чиқариш корхоналарида персонал меҳнатини самарали ташкил этиш ва уни ривожлантириш бўйича таклиф ва тасиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқариш механизмини такомиллаштириш юзасидан ишлаб чиқилган ёндашувлардан Наманган вилояти саноат корхоналари фаолиятини ривожлантириш режаларини асослашда, Иқтисодиёт таълим йўналишларида тахсил олаётган талабаларга «Меҳнат иқтисодиёти», «Инсон ресурсларини бошқариш», “Персонални бошқариш” фанларини ўқитишда, ҳамда вилоят хокимлиги томонидан мазкур масалага оид дастурий ҳужжат ва амалий чора-тадбирларни ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкин.

Ишнинг синовдан ўтиши (апробацияси). Диссертация ишининг асосий ғояси ва унинг мазмун-моҳияти, илмий-амалий аҳамияти, тадқиқот жараёнида олинган натижалар, хулосалар ва ишлаб чиқилган тавсиялар магистрантларнинг илмий семинарларида баён қилинган ва қуйидаги илмий-амалий конференцияларда маъруза қилинган ва муҳокама этилган “Рақобатбардош кадрлар тайёрлашда мустақил таълим: жаҳон таълим тизими тажрибаси ва олий таълим муассасалари ҳамкорлиги” мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси (2010 йил, Наманган), “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик йили”га бағишланган “Таълим, фан ва ишлаб чиқариш ўртасидаги ўзаро инновацион ҳамкорлик механизмларини такомиллаштириш, тажриба ва истиқболлар” (2011 йил, Наманган).

Натижаларнинг эълон қилинганлиги. Диссертациянинг асосий мазмуни Республика илмий-амалий конференциялари тўпламларидаги 2 та илмий мақолаларда ўз ифодасини топган.

Магистрлик диссертациясининг таркиби Магистрлик диссертацияси кириш, 3 та боб, хулоса ва таклифлар, фойдаланилган адабиётлар руйхатидан ҳамда иловалардан ташкил топган.

I БОБ. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқаришнинг моҳияти, ривожланиши ва мақсадлари

Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар юқори самара билан фаолият кўрсатиши, муваффақиятли рақобат қила олиши фанда „Персонал“ атамаси билан номланадиган меҳнат жамоасининг таркиби, малакаси, салоҳияти, ижодий изланиши, масъулияти каби жуда кўпгина сифатлари ҳал қилувчи аҳамият касб этиши амалий исботини топган. Бугунги кунга келиб мазкур масалалар билан махсус шуғулланувчи „Персонални бошқариш“ фани тобора ривожланиб бормоқда.

Персонални бошқариш - алоҳида ходим ва умуман корхона манфаатларини таъминлаш мақсадида инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга қаратилган ташкилий, ижтимоий-иқтисодий, психологик, ахлоқий ва ҳуқуқий муносабатлар тизимидир. Персонални бошқаришнинг асосий функцияларини ўзида акс эттирувчи тўртта таркибий қисми мавжуд:

1. Персонални танлаш.
2. Персонални ривожлантириш.
3. Персонални баҳолаш.
4. Персонални рағбатлантириш.

“Персонал” ҳозирги вақтда иқтисодиёт фанида умум эътироф этилган атама ҳисобланиб, меҳнат жамоаси таркибий қисмларини қамраб олади. У моҳият бўйича “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига қайд этилган “ходим” атамасидан келиб чиққан ҳолда ходимлар таркиби маъносини беради”.⁴ Авваллари бу тушунча „кадрлар“ атамаси сифатида қўлланиб келинган.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. Тошкент „Ўзбекистон“ 2006 й. 10- б.

Персонал, ишлаб чиқариш персонали ҳамда бошқарув персонали (1.1-расм) дан иборатдир.



1.1.1- расм. Персонал турлари

Ишлаб чиқариш персонали (ишчилар) - одатда моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлардан иборатдир. Улар маҳсулот ишлаб чиқаришни, уни сотишни, унга сервис хизмати кўрсатишни амалга оширадilar. Ишлаб чиқариш персонали, ўз навбатида, икки тоифага бўлинади:

асосий персонал - асосан ишлаб чиқариш, маҳсулотни йиғиш билан банд ишчилар;

ёрдამчи персонал - асосан корxonанинг хизмат кўрсатувчи бўлинмаларида банд ишчилар. Ишлаб чиқариш персоналининг меҳнат маҳсули товар (бинолар, машиналар, кийим-кечаклар, озиқ-овқат маҳсулотлари ва ҳоказолар) сифатида намоён бўлади.

Бошқарув персонали (хизматчилар) - одатда кўпроқ ақлий меҳнат билан банд бўлиб, ишлаб чиқаришда бошқарувни амалга оширадilar. Улар меҳнат фаолиятининг асосий маҳсули бошқарув қарорларини тайёрлаш мақсадида тегишли ҳужжатлар, маълумотлар тўплаш, уларни умумлаштириш, таҳлил этиш, қарорлар лойиҳаларини тайёрлаш ҳамда раҳбар томонидан бу қарор қабул қилингандан сўнг унинг ижросини амалга ошириш ва назорат қилишдир.

Бошқарув персонали ҳам икки асосий тоифага бўлинади: раҳбарлар ва мутахассислар. Раҳбарларнинг мутахассислардан асосий фарқи шундан иборатки, раҳбарлар қарор қабул қилиш ҳуқуқига эга бўладилар ва улар ўзларига бўйсунувчи ходимларга эга.

Бошқарув кўламига мувофиқ бошқарув барча функциялари учун масъул линия раҳбарлари (улар мазкур корхона учун асосий ҳисобланган фаолият" билан шуғулланувчи бўлинма раҳбари ҳисобланадилар) ҳамда бошқарув муайян функцияларини амалга оширадиган функцияли раҳбарлар бир-биридан фарқланади.

Бундан ташқари, корхона бошқаруви юқори бўғин раҳбарлари (директорлар ва уларнинг ўринбосарлари), ўрта бўғин раҳбарлари (цех ва бўлинмалар раҳбарлари) ва қуйи бўғин раҳбарлари (участка ва бригада бошлиқлари, усталар) мавжуддир.

Корхона мутахассисларини улар меҳнати натижаларига мувофиқ уч асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

-бошқарувнинг функцияли мутахассислари. Уларнинг меҳнат маҳсули бошқарув ахборотлари ҳисобланади. Бу тоифа мутахассислар гуруҳига референтлар, иқтисодчилар ва ҳоказолар киради;

-мутахассис-муҳандислар. Улар меҳнати маҳсули техника ва ишлаб чиқариш технологиясига оид конструкторлик-технологик ёки лойиҳа ахборотларидир. Булар - муҳандислар, технологлар, конструкторлар, лойиҳачилар ва ҳоказолардир;

-хизматчи-техник мутахассислар (компьютер операторлари, омборчилар, маиший соҳалар хизматчилари ва ҳоказолар) асосан хизмат кўрсатиш билан банддирлар.

Менежмент бўйича мутахассислар, хусусан россиялик иқтисодчи олим Л. И. Евенко фикрига кўра, ишлаб чиқаришда ходимларнинг ролини белгилаб берувчи концепцияси ривожланиш жараёнида тўрт босқични босиб ўтган⁵:

⁵ Управления человеческими ресурсами: стратегия и практика. Алма-Ата. 1996.23-25 бетлар

1. Мехнат ресурсларидан фойдаланиш (инглизча *Labour resources use*). Бу XIX аср охиридан XX асрнинг 60- йилларигача бўлган даврни қамраб олиб, мазкур концепцияга биноан ишлаб чиқаришда фақат инсон унинг функцияси - иш вақти сарфи ва иш ҳақи билан ўлчанадиган мехнат мезон вазифасини ўтаган.

2. Персонални бошқариш (*Personal management*) XX аср 30-йилларидан бошлаб шакллана бошлаган ушбу концепциянинг назарий асоси сифатида инсонга хизмат вазифаси орқали қаралиши қабул қилинган бўлиб, бошқарув маъмурий воситалар (тамойиллар, услублар, ваколатлар, функциялар) орқали амалга оширилиши назардатутилади.

3. Инсон ресурсларини бошқариш (*Human resource management*). Бу концепцияга кўра инсонга хизмат вазифаси орқали эмас, балки уч асосий компонентли (мехнат функцияси, ижтимоий муносабатлар, ходим ҳолати) яхлит ижтимоий тузилма элементи сифатида қаралади. Мазкур назария XX асрнинг 70- йилларидан шакллана бошлаб, собиқ СССРда „қайта қуриш“ даврида „инсон омилини фаоллаштириш“ ғояларида ўз аксини топган.

4. Инсонни бошқариш (*Human being management*). Ушбу концепция асосчилари япон иқтисодчи олимлари К. Мацусита ва А. Марита ҳисобланиб, улар фикрича инсон корхонанинг бош субъекти ҳамда бошқарувнинг асосий субъекти ҳисобланиб, унга „ресурс“ сифатида қараш мумкин эмас. Корхона стратегияси ва тузилиши инсоннинг хоҳиши ва салоҳиятига асосланиши керак.

Айни пайтда шуни таъкидлаш керакки, персонални бошқарувга замонавий қарашлар бошқаришга инсон муносабатлари назарияси билан боғлиқдир. Ушбу нуқтаи назарга мувофиқ персонални бошқариш қуйидаги тамойилларга асосланиши керак:

1. Инсон - корпоратив маданият асоси. Юқори самара билан фаолият кўрсатаётган корхоналарда асосий эътибор персоналга қаратилади. Инсонлар ўзгаришлар марказига қўйилса, улар ушбу ўзгаришларни ҳаракатга келтирувчи кучга айланадилар.

2. Менежмент - ҳамма учун. Бошқарув уч: олий, ўрта („команда“) ва қуйи („ходимлар“) бўғинларининг ҳаммасида амалга оширилиши керак.

3. Самарадорлик - корхона муваффақиятининг мезони сифатида. Бу корхона мақсадига ресурслардан оқилона фойдаланиш ҳисобига эришиш ва иложи борича кўпроқ фойда олишни англатади.

4. Ўзаро муносабатлар - корхона муваффақиятининг мезони сифатида. „Ҳиссиётлар дунёси“ (психологик муносабатлар, ўзаро алоқалар, кадриятлар, қизиқишлар)дан юзага чиқаётган муаммолар „фактлар дунёси“ (техника, технология, корхона)дан пайдо бўлаётган муаммоларга нисбатан устувор бўлиши керак. Бу тамойилга кўра, шунингдек „Энг асосийси-мижоз“, „Энг асосийси - мансаб даражаси (иерархия)“дан устунроқдир.

5. Сифат - самарадорлик мезонидир. Бу сифат умумий тушунчасининг ўзаро боғлиқ бешта хусусиятини қамраб олади:

- шахсий сифат;
- команда сифати;
- маҳсулот сифати;
- хизмат кўрсатиш сифати;
- корхона сифати.

6. Команда - корхона муваффақиятининг мезони сифатида.

Корхонада меҳнат қилувчи ҳамма инсонлар ходимлар ҳисобланади. Улар ижтимоий гуруҳ - команда аъзоларидир. Команда ва унга аъзоларнинг корхона муваффақиятида ҳам, муваффақиятсизлигида ҳам ҳиссалари бор.

7. **Персонални ўқитиш.** Бу тараққиёт ва янгиланишлар калити ҳамда корхона учун ҳаётий зарурат ҳисобланган корхонадаги ўзгаришлар жараёнининг таркибий қисмидир. Таълим дастурлари ходимлар ақли ва қалбига мурожаат қилиши керак.

Мазкур тамойиллар корпоратив маданиятни шакллантириш ва шахсни ҳар тарафлама камол топтиришга қаратилган. Улар замонавий технология ва

консалтинг билан биргаликда персонални бошқариш даражасини сезиларли даражада такомиллаштириш имконини беради.

Юқорида қайд этилган концепцияларни таҳлил қилиб, персонални бошқаришга, ёндашувларга аниқлик киритиш мумкин. Бунинг учун инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ролини аниқлаш муҳимдир.

Ҳозирги вақтда бу масалада икки хил нуқтаи назар мавжуд:

- инсон ишлаб чиқариш тизими (меҳнат, инсон) ресурси - ишлаб чиқариш ва бошқарув жараёнининг муҳим элементи;

- инсон шахсий эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятлар, муносабатлар бошқарувнинг бош субъекти сифатида.

Шу билан бирга тадқиқотчиларнинг бир қисми персоналга тизимлар назарияси нуқтаи назари орқали ёндашади. Бунда ҳам икки тизим фаркланади:

- **иқтисодий.** Унда моддий неъматларни ишлаб чиқариш, айирбошлаш, тақсимлаш ва истеъмол қилиш муаммолари устувор ҳисобланади. Шунга мувофиқ персоналга меҳнат ресурси ёки инсонлар **ташкилий** гуруҳи (жамоа) сифатида қаралади;

- **ижтимоий.** Унда инсонлар муносабати, ижтимоий гуруҳлар, инсонни ҳар томонлама камол топтириш масалалари устувор ҳисобланади. Персоналга эса бетакрор шахслардан иборат бош тизим сифатида ёндашилади. Ана шу ёндашувлар 1.1.2- расмда ўз ифодасини топган.

Ресурс	Инсон -- ►		Шахс
Иқтисодий	Меҳнат ресурсларини бошқариш (Human Labour management)	Персонални бошқариш (Personnal management)	
Тизим Ижтимоий	Инсон ресурсларини бошқариш (Human resource management)	Ижтимоий менежмент (Social management)	

1.1.2- раем. Персонални бошқариш концепциялари таснифи

Персонални бошқариш фани меҳнат муносабатлари ва инсоннинг корхонадаги фаолиятини илмий тадқиқ этади. Ушбу илмий изла-нишлар қуйидаги даражаларда олиб борилади:

1.Бошқарув жараёнлари даражасида. Ушбу жараёнларга бевосита инсон жалб этилган бўлиб, улар билимнинг қуйидаги соҳаларини камраб олади:

- коммуникация соҳалари;
- ижтимоий можаролар;
- бошқарув муносабатларини такомиллаштириш йўллари;
- қизиқтириш ва назорат;
- ходимлар гуруҳ аъзолари сифатида.

2.Корхона даражасида. Бунда корхонага муайян мақсадларга инсонлар ва улар фаолияти орқали эришиш тизими сифатида ёндашилади. Ушбу даража билимнинг қуйидаги соҳаларини камраб олади:

- корхона - техник, технологик, экологик, ахборот ва молия-вий мураккаб очик тизим сифатида;
- корхона - ижтимоий тизим сифатида;
- меҳнат қилишнинг ҳуқуқий шартлари.

3. Инсон даражасида. Бу даражада инсонга шахс ва ишлаб чиқариш муносабатларининг иштирокчиси сифатида ёндашилади. Илмий тадқиқотлар бу даражада қуйидаги соҳаларда олиб борилади:

- шахс сифатлари ва қобилиятларининг таркиби;
- инсон учун унинг иш натижалари, айниқса бу натижаларнинг бошқа инсонлар меҳнати билан боғлиқ ва таққосланган ҳолдаги аҳамияти;
- инсон ва корхона;
- инсон ва менежмент.

Ҳарб давлатларида бозор иқтисодиёти шароитларида „Персонални бошқариш“ кўпроқ „менежмент“ атамаси билан номланади.⁶

⁶ Қ.Х. Абдурахмонов, Ш.Р. Холмўминов, Н.Қ. Зокирова “Персонални бошқариш” . Дарслик. Т.: “Ўқитувчи” НМИУ, 2007.й.8 б.

Персонални бошқариш ёки персонал менежменти дейилганда ҳам алоҳида менежерлар, ҳам умуман бошқарув бутун аппаратининг фаолият турлари, энг аввало бошқарув фаолияти тизими тушунилади.

Корхона меҳнат бозорида ишчи кучини қидиради, аммо ишлаб чиқаришда аниқ инсонлар билан ўзаро муносабатда бўлади. Шу сабабли персонални бошқарув функциясининг икки соҳаси мавжуддир:

1. Инсонларга раҳбарлик қилиш (етакчилик).
2. Таҳлилий иш. Бу ҳисоб-китоб ва таҳлилий ишлар (персоналга бўлган эҳтиёжни ҳисоблаш, унинг қийматини аниқлаш ва таҳлил этиш, штатлар жадвалини тузиш), шунингдек, персоналга кўйиладиган талабларни ишлаб чиқишдан иборатдир.

Персонални бошқариш вазифалар кўлами ва улар ижроси муддатига мувофиқ қуйидаги уч даражада амалга оширилади:

Тезкор даража. У бевосита персонал меҳнат фаолияти ва персонални бошқаришнинг тегишли таъсир кўрсатувчи соҳасини камраб олади. Яъни бу даражада персонални бошқаришнинг барча функциялари - ходимлар тўғрисидаги маълумотларни таҳлил этишдан улар учун сарф-харажатлар қийматини аниқлашгача бўлган функциялар ҳамда персоналга раҳбарлик амалга оширилади.

Тактик даража. Бу персонал билан ишлаш персонал умумий менежментига тааллуқли эканлигини англатади.

Стратегик даража. У персонални бошқаришни ишлаб чиқариш менежменти билан узвий боғлиқлигини кўрсатади. Стратегик даража рақобат курашига тайёрликни ошириш, корхона ишлаб чиқариш стратегиясини кўллаб-қувватлаш, ишчи кучи ташқи бозорини прогноз қилиш мақсадларига йўналтирилган бўлади.

Персонални бошқариш асосий тушунчалари ва уларнинг моҳияти қуйидагилардан иборатдир:

Кадрлар сиёсати - персонал билан ишлаш тамойиллари, мақсадлари ва стратегияси. Корхонада ходимлар билан ишлаш бўйича барча тадбирлар шу мақсадга йўналтирилади.

Персонал - корхона ходимлари: раҳбарлар, мутахассислар, ишчилар, хизмат кўрсатувчи кичик персонал.

Персоналга эга бўлиш - корхона учун ходимларни ишга ёллаш билан боғлиқ барча жараёнлар, шунингдек, янги ходимларни ўз вазифаларини бажаришга киришишларига тайёрлаш.

Персонални режалаштириш - персонал билан иш олиб бориш барча йўналишларини белгилаб олиш.

Персонални ривожлантириш - персоналнинг янги билимларга эҳтиёжларини аниқлаш ва бу эҳтиёжларни қондириб бориш, бошқарув услубларини муттасил такомиллаштириб бориш, ходимларга уларнинг фаоллигини оширишда ҳар тарафлама ёрдам бериш.

Персонални бўшатиш - штатларни қисқартириш ва ортиқча ходимларни ишдан бўшатиш билан боғлиқ барча тадбирлар.

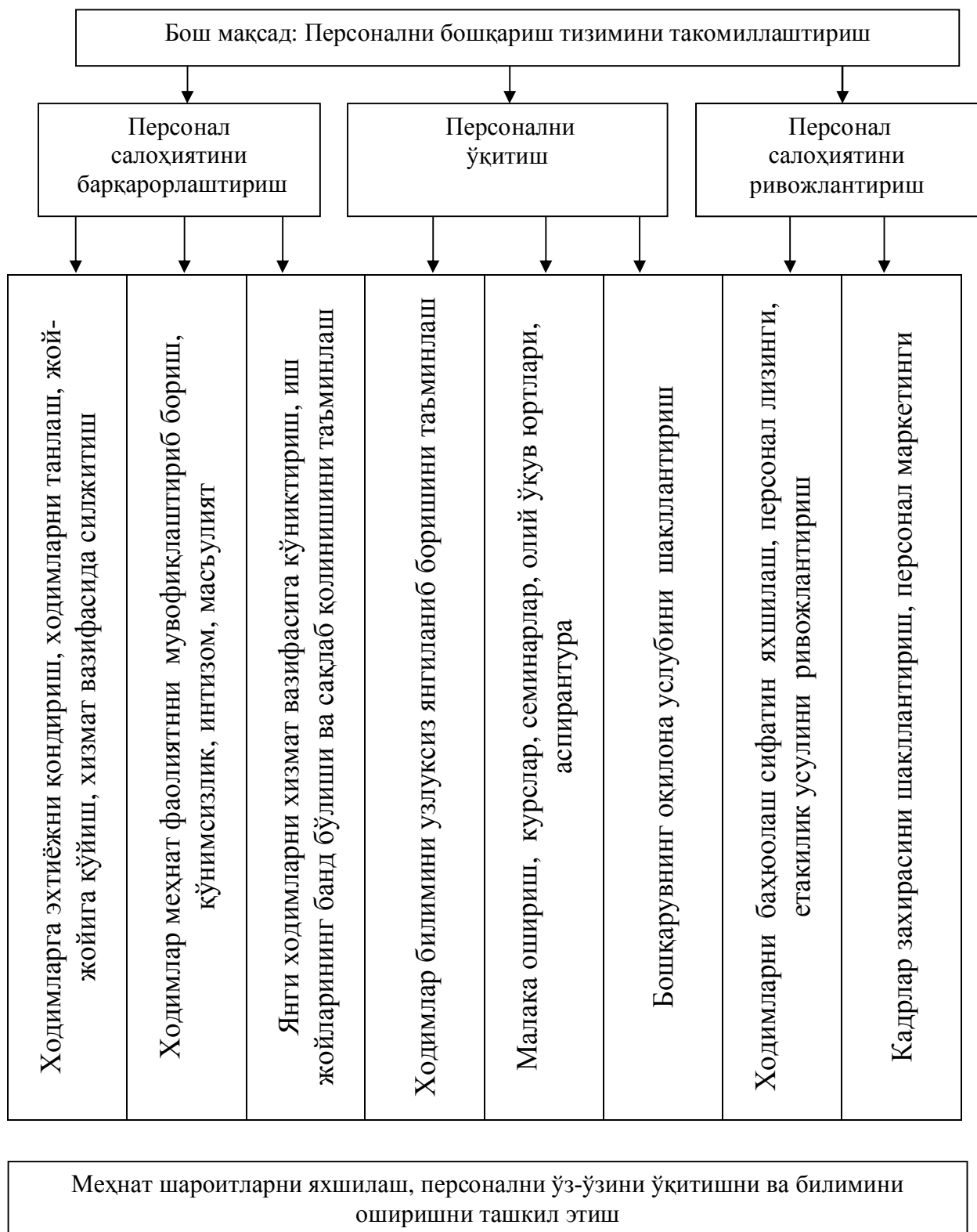
Персонални баҳолаш - корхона ёки унинг бўлинмаси ишлаб чиқариш пировард ёки оралиқ натижаларига алоҳида ходимларнинг ҳиссаларини аниқлаш.

Персонал иш сифатини баҳолаш - ходимларнинг эгаллаб турган хизмат вазифаларига лойиқлик даражасини аниқлаш.

Персоналга раҳбарлик - персонални бевосита раҳбарлар - бўлим раҳбарлари томонидан бошқариш.

Персонални назорат қилиш - ишлаб чиқариш назорати тизимидан фойдаланган ҳолда раҳбарият қарорлари ва ишлаб чиқариш топшириқлари ижроси назоратини амалга ошириш.

Персонални бошқаришнинг асосий мақсади корхона персоналнини шакллантириш, ривожлантириш ва унинг салоҳиятидан энг самарали равишда фойдаланишдан иборатдир. Бу - корхона ҳар бир ходими билан олиб борилаётган ишни муттасил яхшилаб бориш орқали унинг ўз меҳнат ва



1.1.3. расм. Персонални бошқариш мақсадлари

ижодий қобилиятини ошириб боришига эришиш ва бу қобилиятдан корхона мақсадларига эришиш учун иложи борича тўла фойдаланишни таъминлаш демакдир. Бу 1.1.3- расмда ўз ифодасини топган.

Персонални бошқариш концепцияси корхона ходимлар салоҳия-тини шакллантириш ва ривожлантириш билан ўзаро боғлиқ бўлиб, қуйидагича табақаланади:

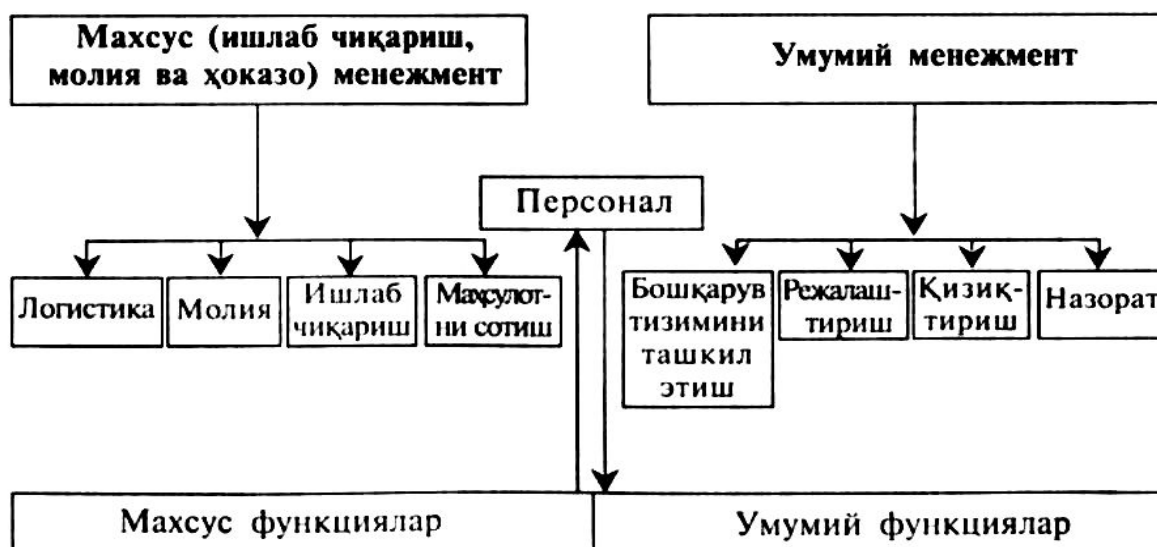
Ходимлар салоҳиятини шакллантириш - бу персонал меҳнат муносабатларини персонални бошқариш хизмати томонидан белгиланган тартиб-қоидалар асосида ташкил этишдир. Мазкур категория бошқарувнинг барча функциялари (масалан, инвестиция менежменти ва персонални бошқариш, ишлаб чиқариш менежменти ва персонални бошқариш) ўртасидаги алоқадорликни боғловчи жараёнларни англатади. Бунда боғловчи жараёнлар сифатида коммуникациялар ва бошқарув қарорлари намоён бўлади.

Персонални марказлаштирилган ҳолда бошқариш алоҳида функция ҳисобланиб, алоҳида бўлимлар томонидан бажарилади. Персонални марказлаштирилмаган ҳолда бошқариш барча бўлимлар (бўлимлар, цехлар, хизматлар, лабораториялар, шўьбалар) раҳбарлари фаолиятидир. Юқоридагилар 1.1.4- расмда ўз аксини топган.

Персонални бошқариш жараёнида иштирок этувчилар нинг ҳар бири ўз манфаатини кўзлаб иш тутати. (1.1.5-расм)

Давлат энг аввало, жаҳон бозорида рақобатбардош бўлган бозор хўжалиги иш юритиши тўғрисида ғамхўрлик қилади. Бозор хўжалиги ижтимоий маҳсулотни кўпайтириб, фаровонликни, аҳолига маҳсулот етказиб беришни, иш ўринлари билан таъминлабгина қолмасдан давлат сарф-харажатларини қоплайдиган солиқ тўловчи ҳам ҳисобланади. Шу билан бир қаторда давлат ҳамиша нархлар барқарорлиги (пулнинг қадрсизланишига қарши кураш) ва ижтимоий тотувлик (масалан, меҳнат низолари бўлмаслиги) тўғрисида ғамхўрлик қилади.

Кредит берувчилар жумладан, кредит ажратувчи банклардир. Улар ажратаётган кредитлари учун иложи борича кўпроқ фоиз олишдан манфаатдорлар. Айни пайтда улар ажратилган кредит учун тўловлар фоизлар ва қарзни қоплаш) ўз вақтида амалга оширилишини ҳамда



1.1.4 - расм. Персонал менежмент тизимида

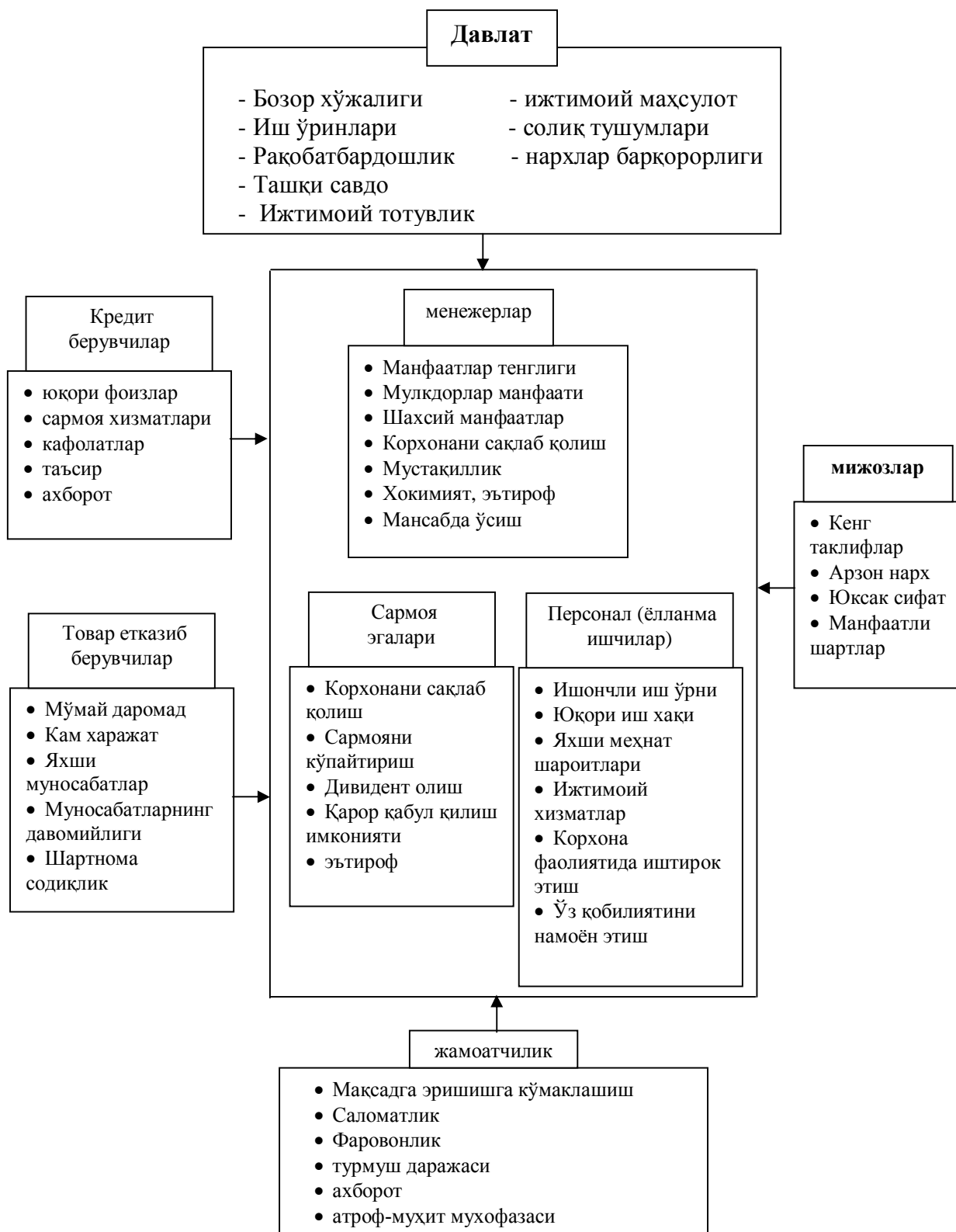
кутилмаган ҳодисалар учун ишонarli кафолатларни кутадилар. Кредит берувчилар катта миқдорда кредит ажратилганда фирма менежерлари тўғрисида ахборот олиш ва уларга таъсир кўрсатишдан манфаатдорлар.

Зарур товарларни етказиб берувчилар фирма билан узоқ муддатли ва манфаатли алоқалар ўрнатишга, иложи борича камроқ харажат қилиб, кўпроқ даромад оладиган шартномаларга эришишга ҳаракат қиладилар.

Корхона менежерлари мустақил гуруҳ сифатида фақат менежерлар ташкилотида ахамият касб этадилар. Улар принцип жиҳатидан ўзлари манфаатларини ҳимоя қиладиган акциядорларнинг манфаатларини қондириш исгагидалар. Менежерлар ишлаб чиқариш манфаатлари билан бир қаторда ўз манфаатларини (мустақиллик, ҳокимият, эътироф, карьера) ҳам кўзлайдилар.

Сармоя эгалари корхона мулкдорлари ҳисобланадилар. Улар, бир томондан, корхонага қўйилган сармояни сақлаш ва кўпайтиришдан, иккинчи томондан фойда (дивиденд) олишдан манфаатдорлар. Бу интилишлар корхонага фойда келтиришга қаратилган. Фойда даромад ва харажат

Персонални бошқариш жараёнидаги асосий иштирокчилар.



1.1.5- расм

айирмасининг қолдиғи эканлиги сабабли улар даромад юқори, харажат кам бўлишига интиладилар. Фойдадан фойдаланиш (дивиденд тақсимланиши)да уларда шахсий истеъмоллари хоҳишига қараб турлича қарашлар бўлади. Сармоя эгалари корхона фаолиятига доир ўзлари қарор қабул қилишлари ёки бу ваколатни менежерларга беришлари мумкин.

Персонал (ёлланма ишчилар) ўз иш жойи муқим бўлиши, иложи борича юқори иш ҳақи олиш, ижтимоий кафолатлар, яхши меҳнат шароити ҳамда ўз корхонасининг нуфуздан манфаатдор. Шунингдек, ўз қобилиятларини намоён этиш имконияти ва шахсий эътироф этилиш ҳам улар қизиқишлари доирасига киради. Ходимлар манфаатларини қасаба уюшмалар ҳамда корхонадаги ёлланма ишчиларнинг ваколатли органлари ҳимоя қиладилар.

Мижозлар (меҳнат фаолияти натижаси, истеъмолчилари) улар учун зарур бўлган сифатли ва арзон маҳсулотларни ўзлари учун манфаатли шартлар билан олишни хоҳайдилар. Улар учун товарларнинг хилма-хил бўлиши ва яхши хизмат кўрсатилиши ҳам муҳимдир.

Жамоатчилик (масалан, оммавий ахборот воситалари, партиялар, бирлашмалар, фуқаро йиғинлари ва ҳоказолар) гуруҳлараро манфаатлар ҳимоячилари сифатида майдонга чиқадилар. Улар учун ишлаб чиқаришни ривожлантириш билан бир қаторда инсонлар сихат-саломатлиги, атроф-муҳитнинг ифлосланмаслиги каби масалалар ҳам муҳимдир.

1.1.1 - жадвал.

Менежерларнинг мулкка эгалик муносабати бўйича турлари

Шахсий-хусусий мулк (менежер - мулк эгаси)	Пай ёки акциядорлик мулки(менежер - мулкка шерик)	Мулкчиликнинг турли шакллари (ёлланма менежер)
Бошқарув қарорларини қабул қилишда барча ваколатларга эга	Бошқарув қарорларини қабул қилишда қисман ваколатларга эга	Бошқарув қарорларини қабул қилишда мансаб ваколатларига эга
Хўжайинлик психологияси	Мулкка шериклик психологияси	Ёлланма мутахассис психологияси

Асосийси - фирма фойда олишини таъминлаш	Асосийси - ходимлар ишини қўшимча фойда олинишини таъмин-лайдиган тарзда йўлга қўйиш	Асосийси - ишни фирма олий раҳба рияти талабларига жавоб берадиган равишда йўлга қўйиш
Фирма учун масъул	Фирма учун табақа ланган масъулиятга эга	Белгилаб қўйилган қисман масъул иятга эга
Фойдадан тўлалигича фойдаланади	Фойдадан пай улушида фойдаланиш	Фойданинг бир қисмини мукофот ва қўшимча тўловлар сифатида олиш
„Фирма- менинг ишим“ патернализм ли раҳбарлик услуги	„Биз - иштирокчилар миз ва амалий шерик- лармиз“ шиоридаги раҳбарлик услуги	Раҳбарликнинг авторитар, демократик ва либерал услублари бўлиши мумкин
Мақом: президент, бош директор	Мақом: директорлар кешаши бошқаруви раиси, бош директор, ижрочи директор	Мақом: бўлинма, хизмат раҳбари, йўналиш директори

1.2. Персонални бошқариш ва ишлаб чиқаришнинг ўзаро алоқадорлиги

Бугунги кунда барча корхоналар бозор муносабатлари ва рақобат муҳитига мослашишга мажбурдир. Шунинг учун бозорда муваффақият қозонишни таъминлайдиган омиллар айтилган пайтда корхона муваффақиятини белгиловчи омиллар ҳисобланади. Бу омилларнинг ҳаммаси корхона ходимлари, яъни персонал меҳнат фаолияти билан боғлиқдир.

Персонални бошқариш жараёнида раҳбарлар, бошқарув хизмати (кадрлар бошқармаси ёки бўлими), ходимлар, шунингдек, корхона кенгаши (акциядорлик жамиятида акциядорлар кенгаши) ушбу жараён иштирокчилари ҳисобланадилар. Уларнинг ҳар бири ёки бошқарув субъекти, ёки бошқарув объекти сифатида, баъзи ҳолларда эса ҳам бошқарувнинг субъекти, ҳам объекти сифатида персонални бошқаришга ўз улушини қўшади. Уларнинг ҳар бири ҳам ишлаб чиқариш соҳасида, ҳам ўзаро

муносабатлар соҳасида муайян вазифаларни, демак персонални бошқариш вазифаларини ҳам бажаради.

Персонални бошқариш ва ишлаб чиқариш вазифаларининг ўзаро алоқадорлиги қуйида акс этган:

1.2.1- жадвал

Ишлаб чиқариш жараёнларини бошқариш вазифалари	Персонални бошқариш вазифалари
Ишлаб чиқаришнинг мақсадлари	Бошқарув мақсадлари
Ишлаб чиқариш фаолияти	Бошқарув фаолияти
Фаолиятнинг моддий неъматга айланишини ҳисобга олиш	Инсонларни бошқариш орқали моддий неъмат ҳосил қилишга ҳисса қўшишини пазарда тутиш
Технологик ва бошқа меъёрланган моддий буюм жараёларига мувофиқ кўзланган ва қатъий белгилаб қўйилган фаолият орқали амалий натижаларга эришиш	Раҳбарлар фаолияти натижалари кўзланган, лскип қатъий белгилаб қўйилмаган фаолиятларининг маҳсули сифатида

Персонални бошқариш билан ишлаб чиқариш вазифаларининг алоқадорлиги меҳнат шароитларида ҳам намоён бўлади. Ходим меҳнат фаолияти учун қулай, жуда бўлмаганда энг зарур меҳнат шарт-шароитларига эга бўлмас экан, ўзига юклатилган хизмат вазифаларини муваффақиятли ҳал этиши мушкуллашади. Аксинча, меҳнат фаолияти учун энг қулай шарт-шароитларда ходимнинг иш унуми ғоят юқори бўлади. Персонал самаралироқ ва унумлироқ меҳнат қилар экан, маҳсулотлар, товарлар ишлаб чиқаришни, хизмат кўрсатишни кўпайтириш учун имкониятларни кўпайтиради. Бу эса ходим ўзининг корхонада иқтисодий, ижтимоий, психологик ва маънавий жиҳатдан яхши ҳис этишини таъминлайди.

Шу билан бирга бошқарув субъекти ходим меҳнат фаолияти учун қулай шарт-шароитлар яратмаса, ишчи ёки хизматчининг ўз корхонасига муносабатида салбий ҳолатлар пайдо бўлади. Ходим ва корхона манфаатлари фақат меҳнатга тўланадиган ҳақ ёки иш жойи билан чегараланиб қолса, ғоят

юксак самара келтира оладиган ижтимоий салоҳият - „капитал“ кутилган натижа келтирмаслиги мумкин.

Ишлаб чиқаришда „инсон капитали“нинг аҳамияти беқиёсдир. Жаҳон банки маълумотларига кўра, жумладан АҚШ миллий бойлигининг 76 фоизи „инсон капитали“, яъни персонал томонидан орттирилган касб тажрибаси - билими, маҳорати, ўқуви ҳиссасига тўғри келади. Ғарбий Европада бу муносабат 74 фоизни ташкил этади.

Бошқарув вазифалари атроф-муҳит омиллари билан бир қаторда персонални бошқаришнинг муайян чегараларини ташкил этади. Персонал билан ҳамкорлик ходимларни излаш ва уларни корхонадаги иш жойларига тақсимлашдан бошланади. Бу кўпгина ташқи ва ички ижтимоий, маънавий, техник-технологик, иқтисодий омиллар билан боғлиқлир:

- меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий шартлари ва меъёрлари;
- корхона ва унинг шерикларининг ижтимоий таркиби;
- ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва унинг технологияси;
- логистика;
- хўжалик фаолияти тамойиллари, ишчанлик фаоллиги концепцияси,

тадбиркорликка муносабат;

-корхона бўлинмаларининг тадбиркорлик фаолияти, улар мустақиллигининг даражаси;

- корхонани бошқаришнинг ташкилий тузилмаси.

Меҳнат жараёнининг самарадорлиги турли шароитларга боғлиқ ҳолда унинг қатнашчилари фаоллиги билан белгиланади. Бу шароитларни билиш ходимлар ишчанлик фаоллигига таъсир ўтказиш имконини беради.

Меҳнат муносабатлари қуйидаги омилларга боғлиқлир:

- шахснинг амалий сифатлари;
- шахснинг аҳволи (унинг мақсадлари, психофизиологик қобилияти, маънавий хислатлари, зиёлилиги);
- ходимлар малакаси;

-ходимнинг корхонадаги вазиятдан ҳамда корхонани ривожлантириш истиқболидан хабардорлиги;

-меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, мукофот ва имтиёзлар, иш ҳақи ошиш истиқболлари;

-меҳнат таркиби ва тақсимоти;

-меҳнатнинг ташкил этилиши ва меҳнат шароитларининг яхшиланиши;

-ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги шахсий мақсадлари, ижтимоий муҳит;

-ходимлар ва раҳбарлар, жамоа аъзолари ўртасидаги муносабатлар, бошқарув услуги.

Мазкур омиллар ҳар бир корхонанинг ўзига хос хусусиятларига қараб яхлит тизимни ташкил этади. Персонални самарали бошқариш ана шу омилларни билиш ва шу орқали корхонадаги табиий жараёнларни ривожлантиришга, ходимлар салоҳиятини корхона мақсадларига йўналтиришга боғлиқдир.

Бозор иқтисодиёти шароитларида персонални бошқариш вазифаларига иккинчи даражали масала сифатида қараш барҳам топди. Ҳозирги вақтда ҳар бир хўжалик раҳбари бу вазифаларни ҳал этишдан манфаатдордир.

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти маъмурий буйруқбозлик тизимидан фарқли равишда персонални бошқаришга янада қатъиятлироқ ёндашувни талаб этади. Бу, энг аввало, ҳар бир корхона ўз персоналнинг бозор иқтисодиёти шароитларида таваккалчилик асосида фаолият юритишлари билан изоҳланади. Ана шундай вазиятда персонални бошқариш хизмати ходимларининг мулк эгалари олдидаги масъулияти кескин ортади.

Рақобатга асосланган бозор муносабатларига ўтиш бошқарув ташкилий тузилмаларини такомиллаштиришни, қатъий иерархияга асосланган таркибий тузилмаларни эгилувчан, мослашувчан, тадбиркорликнинг муайян турларига ихтисослашган бўлинмаларга айлантиришни ҳаётий заруратга айлантиради.

Корхона персонали - юридик шахс ҳисобланган корхона маъмурияти (иш берувчи) билан ишга ёлланган ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатларини шартнома асосида мувофиқлаштириб турадиган жисмоний шахслардир.

Бундай меҳнат муносабатларида ходимлар корхона эгалари (мулкдорлари) ёки корхона мулкига шерик бўлишлари ҳам мумкин. Улар бу ҳолда корхона фойдасидан ўз улуш (дивиденд)ларига эга бўлибгина қолмасдан, корхонадаги шахсий меҳнат фаолияти учун тегишли иш ҳақи ҳам оладилар.

Шахсий меҳнат фаолияти билан шуғулланувчилар ҳамда оилавий корхоналарда машғул бўлганлар юридик шахс сифатида рўйхатга олинган бўлсаларда, ёлланиб ишлаётган персонал таркибига киритилмайди. Чунки улар ўз меҳнатлари учун солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар амалга оширилгандан сўнг ихтиёрларида қоладиган даромадлари ҳисобидан ҳақ оладилар.

Корхона персонали шахсий таркибига унда банд бўлган барча ходимлар: ёлланиб ишлаётган ишчилар, мутахассислар, раҳбарлар ҳам, ишлаётган мулк эгалари ҳам қиради.

Замонавий корхона таркиби қуйидагичадир:

- мулкдорлар(акциядорлар);
- бошқарувчилар (менежерлар);
- корхона персонали (жисмоний шахслар).

Мулкдорлар (акциядорлар) - бир киши ёки акцияларнинг тегишли қисмига эга гуруҳ бўлиши мумкин. Уларнинг асосий мақсади фойда (дивиденд) олишдан иборат. Мулкдорлар корхонани ўзи мустақил бошқариши ёки бошқариш ҳуқуқини ёллаган бошқарувчи (менежер)га бериши мумкин.

Бошқарувчилар (менежерлар) - улар компания, унинг таркибий бўлинмасига раҳбарлик қиладилар. Бошқарувчи (менежер)нинг мақоми унга мулкдор томонидан берилган мақомга боғлиқлир.

Менежерлар юқори, ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари тоифаларига бўлинади.

Юқори бўғин бошқарувчиси (*Top management*) - бу тоифа раҳбарларига компания ва фирмалар президентлари, бошқа ижрочи директорлар, уларнинг ўринбосарлари, бошқарув органлари аъзолари киради.

Ўрта бўғин раҳбарлари - (*Middle management*) корхона мустақил бошқарма ва бўлимлари раҳбарлари ҳисобланади.

Қуйи бўғин раҳбарлари (*Lower management*) - гуруҳлар, бригада раҳбарлари, усталардан иборатдир.

Корхона персонали (жисмоний шахслар) - ўз навбатида, ишчилар, муҳандис-техник ходимлар ва хизмат кўрсатувчи ходимларга бўлинади

Ишчилар малакали, ярим малакали, малакасиз ишчиларга бўлинади.

Корхона персонали технологик жараёндаги иштирокига мувофиқ:

асосий (ишлаб чиқариш билан банд бўлган) ишчилар;

-ёрдамчи (бевосита ишлаб чиқаришда банд бўлмаган) ишчиларга бўлинади.

Корхона персонали меҳнат фаолияти муддатига биноан доимий вақтинча, мавсумий ходимларга ажратилади.

1. Ижтимоий етук бўлмаган ходим („X“).

2. Нисбатан ижтимоий етук ходим („Y“).

3. Ижтимоий етук ходим („Z“) .

Персонал таркибида ходимларнинг ижтимоий турлари мавжуддир. „X“ гуруҳига мансуб ходимлар меҳнат қилишга қодир бўлмаган ва меҳнат қилишни хоҳдамайдиган шахслар ҳисобланади. Одатда, улар малакасиз ходимлардан иборатдир. Аммо „X“ гуруҳида билим салоҳияти юқори, бироқ меҳнат фаолиятига „кўнгилочар машғулот“ сифатида қараб, корхонада асосан компьютер ўйнаш, ҳамкасблар билан суҳбатлашиш, турли китобларни мутолаа қилиш билан ўзларини машғул қилишга интилувчан шахслар ҳам учрайди. Бу гуруҳнинг иш самарадорлиги ғоят паст бўлади



1.2.1-расм. Персоналнинг бошқарув объекти сифатидаги тавсифи

„X“ гуруҳи меҳнат фаолиятини бошқарувни ўз қўлига оладиган авторитар раҳбар ташкил этиши мумкин. Бундай раҳбар бошқарувнинг маъмурий усулига таянган ҳолда, меҳнат фаолиятини қатъий режалаштириш, мунтазам назорат ўрнатиш, ишлаб чиқариш қоидаларига ва меҳнат интизомига риоя этмаганларга жазо чораларини қўллаш ҳисобига кўзланган натижага эриша олиши мумкин.

Y“ гуруҳи қисман мулкдорлар ва қисман меҳнат қилишга иштиёқи мавжудлардан ташкил топади. Бундай гуруҳдарда етарли билимларга эга бўлмаган, белгиланган топшириқларни бажаришга кўникмаси йўқ ходимлар кўпчилиқни ташкил этади. Мазкур гуруҳдарда, одатда, таъминотда узилишлар учраб туради, меҳнатга ҳақтўлаш эса бир текисчилик асосида амалга оширилади.

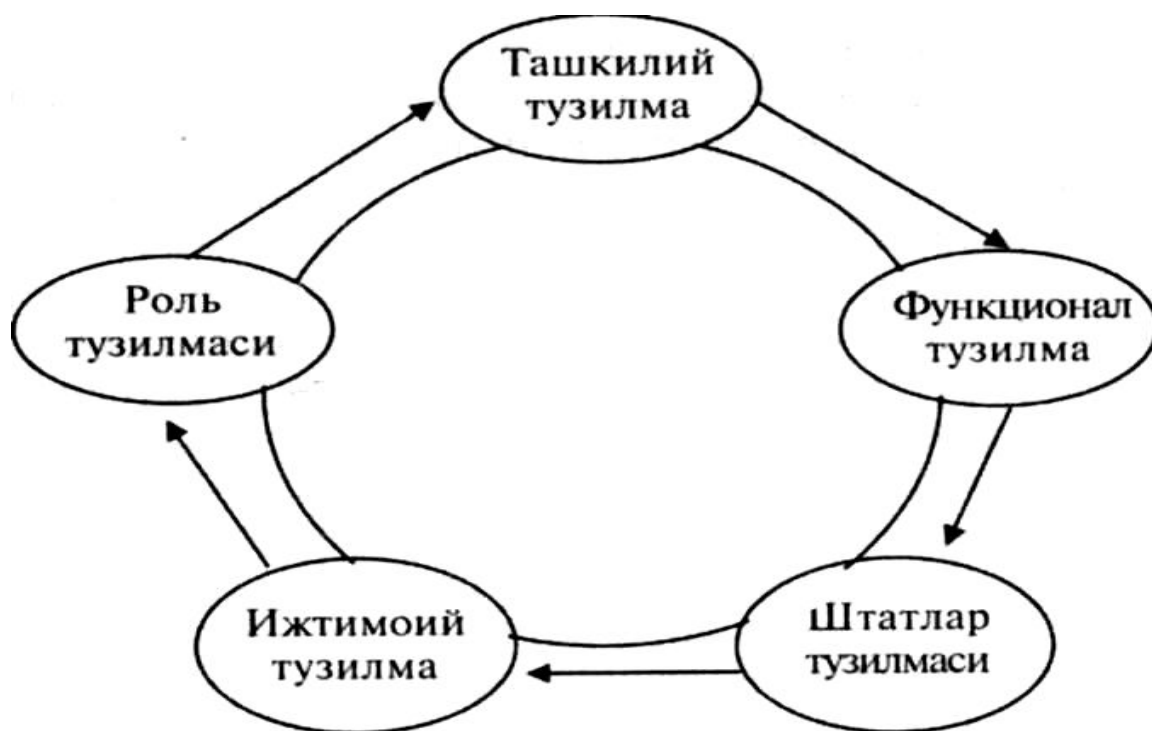
Бу гуруҳда раҳбарлик қилувчилардан, энг аввало, ходимларга ишлаб чиқариш вазифаларини аниқ белгилаб беришлари, жамоа орасидаги ҳақиқий етакчиларни аниқлаб, уларни бригада бошлиқлари, лойиха раҳбарлари, уста

лавозимларига кўтарилишлари талаб этилади. „Z“ гуруҳи - меҳнат қилишга тўла қодир ва астойдил интилувчан ходимлардан таркиб топади. Улар, одатда, юқори малакага эга, ишга қизиқишлари кучли бўлади. Бундай гуруҳларда раҳбарлар ўз ваколатларининг бир қисмини жамоага беришлари, ходимларни ишлаб чиқаришга оид қарорлар қабул қилишга кенг жалб этишга интилишлари зарур.

Корхона персонали мураккаб, ўзаро боғлиқтузилмага эга (1.2.2-расм).

Ташкилий тузилма - бошқарув бўғинларининг ўзаро боғлиқ, ўзаро бўйсунувчи таркибидир.

Функционал тузилма - бошқарув функцияларининг раҳбарият ва алоҳида бўлинмалар ўртасида тақсимланишини акс эттиради



1.2.2- расм. Персонал тузилмаси

Роль тузилмаси - ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнидаги ижодий иштироки, жамоадаги ўзаро муносабатлар хусусиятларидир.

Ижтимоий тузилма - меҳнат жамоасининг ижтимоий хусусиятлари (жинси, ёши, миллати, касби, малакаси, маълумоти ва ҳоказолар)ни ифода этади.

Штатлар тузилмасида бўлинмалар таркиби, лавозим ва хизмат вазифалари рўйхати, мансаб маошлари ва иш ҳақи миқдори асос этиди.

Персонал тузилмасида, шунингдек, қуйидаги тушунчалар ҳам мавжуддир:

Бошқарув бўлини - муайян босқич (даража)даги ташкилий тузилманинг мустақил қисми ҳисобланиб, бошқарув аппарати ва ишлаб чиқариш бўлинмаларидан иборатдир.

Бошқарув босқичи (даражаси) - корхона ташкилий тузилмаси юқори бўлинлари (босқич, даражалари).

Бошқарув аппарати - бошқарув тизимининг тегишли бўлинма, хизматларга раҳбарлик қилиш, фаолиятларини мувофиқлаштириш ҳуқуқига эга ходимлар жамоасидир.

Таркибий бўлинма - ташкилий бўлинма тўғрисидаги низом асосида бошқарув бўлинининг мустақил қисмидир. У функционал ва ишлаб чиқариш таркибий бўлинмаларга бўлинади.

Функционал таркибий бўлинма - бошқарувнинг муайян функциялари (масалан, ишлаб чиқаришни тайёрлаш, бухгалтерия ҳисоби, иқтисодий режалаштириш), вазифаларини амалга оширувчи бошқарув аппаратининг мустақил қисми ҳисобланади. Унинг фаолиятида пировард натижа - бошқарув қарорлари тайёрлашдир.

Ишлаб чиқаришнинг таркибий бўлинмаси - ишлаб чиқаришни тезкор бошқариш вазифаларини бажарувчи ҳамда моддий маҳсулот ишлаб чиқаришни (уй-жойлар, тайёр маҳсулотлар, юк ташиш ва бошқалар) таъминловчи бошқарувнинг мустақил бўлинидир.

Персонални бошқариш фанида корхона дейилганда, биринчидан, у хўжалик юритувчи субъект (акциядорлик жамияти, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар)ни англатади. Иккинчидан, корхона муайян ижтимоий бирлик (жамоа)дир.

Ўз мақсадларига эришиш учун корхона меҳнат ресурслари, хом ашё, ахборот ва ҳоказолар учун сарф-харажатлар қилади. Корхона персонали ўз

корхонаси мақсадларига эришишга кўмаклашади. Бундан ташқари, корхонада иштирок этувчи шериклар, акциядорлар, ижтимоий гуруҳлар ва бошқалар мавжуддир.

Корхона ўз фаолиятдан энг юқори самара - фойда олиш учун ташкил этилади. Корхонага бирлашган алоҳида ходимлар якка ҳолда меҳнат фаолияти юритганга қараганда яхшироқ натижаларга эриша оладилар.

Корхонанинг „ички муҳити“ни акс эттирадиган куйидаги хусусиятларини кўрсатиш мумкин:

-бирорта корхона ташкил этилишидан мақсади аниқ бўлмаса, шакллана ва муваффақиятли фаолият кўрсата олмайди;

-бирорта корхонани унинг айрим бўлинмалари, улар ўзаро муносабатларини белгиловчи таркибисиз тасаввур этиб бўлмайди.

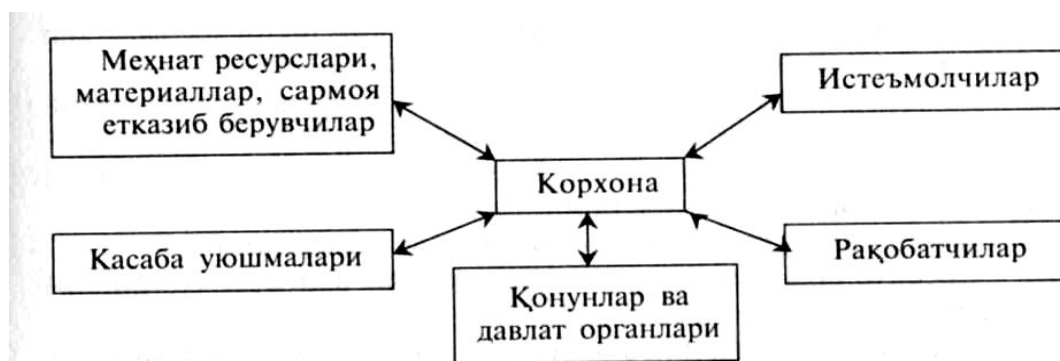
Корхона учун:

Технология - хом ашёни мўлжалланган маҳсулот ёки хизматга айлантириш воситаси, меҳнатни пировард натижага айлантирадиган механизмдир.

Молия - корхона ўз фаолиятини бошқариш учун эга бўлган ёки жалб эта оладиган пул ва бошқа маблағлардир.

Бошқарув - фаолият турлари белгиланган мақсад, бу мақсадни бажариш босқичларини ҳисобга олган ҳолда мувофиқлаштириш жараёнидир. Бу ички муҳит билан бирга корхона ишлаб чиқариш фаолиятида рўй берадиган ташқи омиллар ёки шартларни ҳам ҳисобга олиш лозим (1.2.3-расм).

Бевосита таъсир муҳити



Билвосита таъсир муҳити



1.2.3 – расм. Корхонанинг ташқи муҳити

1.3. Хусусий корхонада персонал меҳнатини ташкил этиш ва бошқариш

Менежментда „меҳнат“ ва „иш“ тушунчаларининг ўз таърифлари мавжуддир. Меҳнат - иқтисодий мақсадга мувофиқ фаолиятдир. Иш - шартнома асосида, яъни меҳнатга ҳақ тўлаш ва бошқаларга бўйсунуш асосида бажариладиган меҳнат фаолияти туридир.

Меҳнатни ташкил этишга жуда кўп омиллар: технологиялар, миллий, тармоқ ва корпоратив маданият, товар ва меҳнат бозорлари, давлат ва касаба уюшмалар томонидан мувофиқлаштириш ва бошқалар таъсир кўрсатади.

Инсонлар товарлар ва хизматлар яратиш ҳамда уларни сотиш учун ўз билим ва тажрибаларини бирлаштирадилар. Шу нуқтаи назардан, меҳнатни ташкил этиш инсонларнинг бу мақсадга эришиш учун ўзларига юклатилган

шахсий топширикларни қай тарзда бажара олишларини белгилаб беради. Одатда, бу ҳолда корхона жамоаси ўртасидаги меҳнат муносабатлари тизимини шакллантиради, тақсимотини мувофиқлаштирадиган ва аниқ белгилаб қўйилган иш қоидаларини расмийлаштирадиган тузилма таркиб топади. Бундай мувофиқлаштириш натижасида бир тоифа ходимлар бошқаларга бўйсунадиган ва улар томонидан назорат қилинадиган бўладилар.

Меҳнатни ташкил этиш тизимига қуйидаги омиллар таъсир кўрсатади:

1. Меҳнат таъсири (бозорда товар ва ишчи кучига талаб, географик, демографик ва маданий омиллар).

2. Технология таъсири (XX асрнинг биринчи ярмида индустриал ишлаб чиқаришда конвейер усулининг, сўнгги йилларда ахборот технологияларининг қўлланиши меҳнатни ташкил этишда туб ўзгаришларга олиб келди).

3. Стратегик таъсир Ушбу масалада қарорни компания бошқарувчилари қабул қилишларига қарамасдан, ана шундай қарорларга келишга юқорида қайд этилган икки таъсирни ҳисобга олмасликнинг иложи йўқ.

Меҳнатни ташкил этишга ўзига хос ёндашув Тависто инсон муносабатлари институти тадқиқотларида ўз ифодасини топди. Ушбу ёндашув „ижтимоий-техник тизимлар" („социотехник") номини олди. Институт тадқиқотчилари мазкур тизимнинг икки жиҳати:

1) ижтимоий омиллар (хусусан, ходимлар ўртасидаги муносабатлар, уларнинг шахсий ва жамоа муносабатлари);

2) техник омиллар (хусусан, машина-ускуналар, технологик жараён, муҳит)ни уйғунлаштириш муваффақият гарови эканлигини таъкидлайдилар.

Меҳнатни ижтимоий-техник тамойиллар асосида ташкил этиш иккита асосий хусусиятга эга. Биринчидан, бу ишчи гуруҳларининг мустақиллигини кенгайтиришни кўзда тутди. Бу тизим бошқарувда гуруҳларга ишлаб

чиқариш топшириғини бажаришда муайян эркинликлар беришга асосланган. Масалан, ушбу тамойилга амал қилинган „Volvo" компаниясида ишчилар ишлаб чиқариш жараёни бутун бир босқичини назорат қилиш ваколатига эгалар. Улар ўзларига берилган мустақилликдан фойдаланган ҳолда, мазкур босқич доирасида иш топшириқларини ўзлари тақсимлайдилар.

Иккинчидан, ижтимоий-техник тизимда асосий диққат эътибор конвейер линияларидан „катак" тамойили асосида ташкил этилган ишлаб чиқаришга қаратилади. Бу усулда ишчи зарур бутловчи ва эҳтиёт қисмлар, асбоблар билан таъминланган бўлиб, йиғув бирлиги (буюм)ни бошидан охиригача ўзи тайёрлайди.

Мазкур ҳолда меҳнат операциялари хилма-хиллиги пировард натижага йўналтирилиши юксак малаканинг зарурлиги, меҳнатда катта қониқиш ҳосил қилишни таъминлайди.

XX асрнинг 70- йилларида Япония компанияларининг меҳнатни ташкил этиш тизими уларга ўша даврда (1973 йилда) рўй берган „нефть тақчиллиги"дан сўнг рақобатчиликда катта устуворликни таъминлади. Ушбу усул юксак сифатли маҳсулотни кам сарф-харажат билан ишлаб чиқаришга асосланган эди.

Япония компаниялари юксак сифатга эришиш учун интилиш меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади, деган ақида илдизига болта уриб, меҳнатни ташкил этиш анъанавий тасаввурларини қайта кўриб чиқишга мажбур қилдилар.

Маълумки, оммавий маҳсулот ишлаб чиқаришга анъанавий ёндашув омилининг мезони деб тайёрланган маҳсулот миқдори ҳисобланарди. Сифат мезонига эса иккинчи даражали, деб қараларди. Бу тамойилда ишлаб чиқариш жараёнида муайян даражада бракка йўл қўйилишини табиий ҳол, деб баҳолаш одат эди. Бу брак кейинчалик қўшимча меҳнат сарф қилиниши ҳисобига бартараф этилар ёки брак маҳсулотлар корхонада тўпланиб ётаверарди.

Кескин рақобат курашида ўз мавқеларини сақлаб қолиш учун ғарб компания ва фирмалари японларнинг кам сарф-харажат билан юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқаришдан иборат меҳнатни ташкил этиш усулларини ўз корхоналарида қўллашга киришдилар. Хусусан, „Ford motor companie“ „Япония изидан“ стратегиясини жорий эта бошлади. Бу Форднинг оммавий ишлаб чиқариш усули ўрнига япон менежментини жорий этишни англатарди. Яъни, америкалик автомобилсозлар ҳам ўзларининг унчалик тайёргарликка ва малакага эга бўлмаган ишчиларини юқори малакали ва ўргатилган мутахассисларга алмаштириш йўлини тутдилар.

XX асрнинг 80-йилларида Массачусетс технология институти олимлари япон автомобилсозларининг рақобат курашидаги муваффақиятлари манбаларини чуқур тадқиқ этишга қаратилган Халқаро дастурни амалга оширдилар. Шу тариқа „Тежамкор менежмент“ номини олган меҳнатни ташкил этиш усулининг илмий асослари яратилди.

Ушбу усулда „тежамкор“ ишлаб чиқариш тизими барча даражаларда, иложи борица, юксак самарадорликка эришиб, рақобатда устуворликни таъминлаш тамойилига асосланган. Мазкур ёндашув ишлаб чиқариш жараёнида фойдаланиладиган ҳамма нарсани, айниқса, пировард маҳсулот қийматига қўшилмайдиган барча ёрдамчи жараёнлардаги сарф-харажатларни муттасил камайтириб боришни талаб этади.

„Тежамкор менежмент“да ишлаб чиқаришни муттасил такомиллаштириб боришга қаратилган „кайзен“ тушунчаси, ҳал қилувчи омиллардан бири, деб ҳисобланади. Унга кўра, меҳнат операцияларини амалга оширадиган ишчилар ишлаб чиқариш жараёнига энг яқин турганлар бўлганлари учун муттасил такомиллаштириш („кайзен“) улар саъй-ҳаракати, малакаси, тажрибаси, ташаббусига боғлиқ эканлиги эътироф қилинади. Бу техник экспертларнинг иш тизимларидаги ягона инновация манбалари сифатидаги ролининг пасайишига олиб келди.

Массачусетс технология институтининг саноатда меҳнат унумдорлиги бўйича комиссияси доимий такомиллаштиришга эътибор

қаратилиши ишлаб чиқаришда глобал технологик ўзгартиришлар қилишга интилишга қараганда самаралироқ эканлигини тасдиқлади.

„Тежамкор менежмент“ усули ишчиларга юзага келган нуқсонларни тубдан бартараф этиш ваколатини берадиган „эндон“ тизимини ҳам ишлаб чиқаришдан ўрин олишини кўзда тутди. „Эндон“ тизими япон автомобилсозлик саноатида сифат ва самарадорликни оширишда муҳим роль ўйнайди. Бироқ ғарбдаги ўз анъаналарига эга корхоналар конвейерларида бу тизимни жорий этиш осон кечмади.

Меҳнатни ташкил этишнинг мазкур усулида „аниқ вақтида“ тизимининг аҳамияти ҳам катта. Унга кўра ички ёки ташқи етказиб берувчилар томонидан бутловчи қисмлар ва деталлар ишлаб чиқариш технологиясига кўра ушбу қисм ёки деталларни ишлатишга зарурат туғилган аниқ вақтда етказиб берилиши кўзда тутилади. Ушбу тизим захира қисм ва деталларни ташиш, уларни сақлашга биноларни банд қилиш, бу нарсаларни сақлаш учун масъул бўлган хизматчилар иш хақиға сарф-харажатларни тежаш имконини беради.

„Тежамкор менежмент“, шунингдек персонални бошқаришнинг команда сифатида ишлаш, мульти - малака (кенг ва чуқур ихтисослаштириш), функциялараро ўқитиш (ходимларни ўз ишлаб чиқариш участкасининг хоҳлаган иш жойида ишлашларига ўргатиш) каби стратегик йўналишларини ҳам қамраб олган.

Ўзбекистан Республикасида амалга оширилаётган чуқур ва кенг кўламли ислохотлар, ҳуқуқий қафолатлар, тадбиркорликнинг давлат томонидан ҳар тарафлама қўллаб-қувватланиши хусусий корхоналарнинг кескин ортишини, уларнинг мамлакат иқтисодиётидаги ўрни ва роли кучайишини таъминламокда. „Шуни таъкидлаш лозимки, буларнинг барчаси ўзининг ижобий натижасини берди. Фақат 2006 йилнинг ўзида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида қўшимча равишда 290 минг янги иш ўрни яратилди, бу 3са мамлакатимизда очилган янги иш жойларининг 50 фоиздан ортиғини ташкил этади. 2007 йилнинг бошида фаолият кўрсатаётган кичик

бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналарнинг сони қарийб 350 мингтага етди. Бугунки кунда кичик бизнеснинг ялпи ички маҳсулотдаги улуши 42,1 фоизни ташкил этмоқда.

Буборадаги бизнинг доимий вазифамиз - мамлакатимизда кичик бизнес ва тадбиркорликнинг ўрни ва роли изчил ўсишини таъминлаш, 2007 йилда унинг ялпи ички маҳсулотдаги улушини 45%га, 2010 йилда эса 50-52%га етказишдан иборат"⁷

Ўзбекистан Республикаси Конституцияси 53-моддасига мувофиқ „Хусусий мулк бошқа мулк шакллари каби дахлсиз ва давлат ҳимоясидадир“⁸. Давлат бошқарув органлари тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаб келмоқдалар. Бу:

- тадбиркорлик ҳуқуқий кафолатлари мустаҳкамланаётганда, айти шу кафолатларни мустаҳкамлашга қаратилган меъёрий ҳужжатлар муттасил такомиллаштириб борилаётганида;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларининг ҳуқуқий ва қонуний манфаатлари ишонарли ҳимоя қилинаётганида;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларига молиявий, моддий-техник ва ахборот ресурсларидан эркин фойдаланишда, улар ўз маҳсулотларини ташқи ва ички бозорда сотишларида, ишбилармонлар учун консалтинг, лизинг, суғурта ва бошқа хизматлар тизими ривожлантирилаётганда, кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишда, бошқа кўпгина масалаларда қўмаклашаётганда ўз ифодасини топмоқда.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ хусусий корхоналар кичик ва ўрта тадбиркорлик субъектларига бўлинади. Кичик тадбиркорлик субъектларига:

- яқка тартибдаги тадбиркорлар;

- ишлаб чиқариш тармоқларида банд бўлган ходимларнинг ўртача йиллик сони кўпи билан 10 киши, савдо, хизмат кўрсатиш ва ноишлаб

⁷ И. Каримов. „Демократик ҳуқуқий давлат, эркин иқтисодиёт талабларини тўлиқ жорий этиш, фуқаролик жамияти асосларини қуриш - Фаровон ҳаётимиз гаровидир“ Тошкент, „Ўзбекистон“. 2007. 40-41 б.

⁸Ўзбекистан Республикаси Конституцияси. Тошкент. „Ўзбекистан“ 2003. 11-б.

чиқариш соҳасининг бошқа тармоқларида - кўпи билан беш киши бўлган микрофирмалар;

- саноат соҳасида банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони кўпи билан қирқ киши, қурилиш, қишлоқхўжалиги ва бошқа ишлаб чиқариш тармоқларида - кўпи билан йигирма киши, фан, илмий хизмат кўрсатиш, чакана савдо ва ноишлаб чиқариш соҳасининг бошқа соҳаларида кўпи билан ўн киши бўлган кичик корхоналар киради.

Ўрта тадбиркорлик субъектларига - ходимларнинг ўртача йиллик сони саноатда - 100, қурилишда - 50, қишлоқ хўжалиги, бошқа ишлаб чиқариш тармоқлари, улгуржи савдо, умумий овқатланиш тармоқларида - 30, чакана савдо, хизмат кўрсатиш соҳаси ва ноишлаб чиқариш соҳасининг бошқа тармоқларида -20 кишидан кўп бўлмаган корхоналар киради.

Хусусий корхонани унинг эгаси корхонанинг раҳбари сифатида яқка ўзи бошқаради. Мулкдор корхона номидан ишончномасиз иш кўра олади, пул маблағлари ҳамда бошқа мол-мулкни тасарруф этади, шартномалар, шу жумладан, меҳнат шартномалари тузади, ишончномалар беради, банкларда ҳисоб варақлари очади, штатларни тасдиқлайди, корхонанинг барча ходимлари учун мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Хусусий корхона мулкдорлари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- хусусий корхона низомига қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш;

- хусусий корхонани қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисида қарор қабул қилиш;

- солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўлагандан сўнг қолган фойдадан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиш.

Хусусий корхона мулкдорлари ўзи вақтинчалик бўлмаган тақдирда шу муддатда раҳбарлик вазифасини бажариб туришни бошқа жисмоний шахс зиммасига ёзма қарор билан юкланиши мумкин. Бунда у муваққат

рахбарнинг хусусий корхона мол-мулкани тасарруф этишга оид ҳуқуқини чеклаб қўйиши мумкин.

Турли сабабларга кўра (вафот этганлиги, муомалага лаёқатсизлиги ва хоказолар), мулкдор хусусий корхона раҳбари вазифасини бажариши мумкин бўлмай қолса, хусусий корхонани бошқариш фуқаролик қонун ҳужжатларига ва хусусий корхона низомига мувофиқ амалга оширилади.

Хусусий корхонада иш берувчи (мулкдор) билан ходим ўртасидаги ўзаро меҳнат муносабатлари меҳнат шартномаси (контракт) билан тартибга солинади. Хусусий корхона раҳбари ўз ходимларига меҳнат ҳақи, мукофотлар ва компенсациялар беришнинг шакллари, тизими ҳамда миқдорини мустақил белгилайди. Лекин ходимларга тўланадиган иш ҳақи амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаслиги шарт.

Мулкдор хусусий корхона ходимларига хавфсиз меҳнат шароитлари, ижтимоий ҳимоя чораларини таъминлаши шарт. У ўз ходимлари учун амалдаги қонунчиликда кўзда тутилганидан имтиёзлироқ меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий шартномаларни белгилашга ҳақлидир.

II БОБ. НАМАНГАН ВИЛОЯТИДА АМАЛГА ОШИРИЛАЁТГАН ТАРКИБИЙ ЎЗГАРИШЛАР ВА ЯНГИ ИШ ЎРИНЛАРИНИ ЯРАТИЛИШИ ТАХЛИЛИ

2.1. Наманган вилояти ишлаб чиқариш корхоналарида таркибий ўзгаришлар тахлили

Вилоятда 2011 йилнинг 1 январ ҳолатига рўйхатдан ўтган саноат корхоналари сони 2316 тани ташкил этиб, шундан фаолият кўрсатаётган саноат корхоналари сони 1918 тани ташкил этди. Рўйхатдан ўтган саноат корхоналар сони 2009 йилнинг шу даврига нисбатан 118,2 фоизга ёки 345 тага кўпайди.

Вилоятда саноатнинг етакчи тармоқларидан енгил саноатда тўқимачилик, пахта тозалаш, пойабзал, мебел ишлаб чиқариш, озиқ-овқат ҳамда қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишлаш тармоқлари, машинасозлик ва метални қайта ишлаш, қурилиш материаллари ишлаб чиқариш тармоқларига қарашли корхоналар ривожланиб, саноат ва халқ истеъмоли моллари ишлаб чиқаришда салмоқли хиссаларини кўшиб келмоқда.

Жумладан, 2010 йилда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари металлургия саноатида 1547,0 млн.сўмни (ўсиш суръати 172,8%), машинасозлик ва метални қайта ишлаш саноатида 58,7 млрд.сўмни (2,5 марта), ёғочни қайта ишлаш саноатида 17,8 млрд.сўмни (140,2%), қурилиш материаллари саноатида 31,5 млрд.сўмни (147,8%), енгил саноат тармоғида 333,2 млрд сўмни (119,0%), озиқ-овқат саноатида 204,4 млрд.сўмни (115,1%), дон маҳсулотлари саноатида 73,3 млрд.сўмни (111,2%), полиграфия саноати 1328,4 млн.сўмни (156,3%) ташкил этган ҳолда умумий саноат маҳсулотлари ишлаб чиқаришдаги энг юқори салмоғи енгил саноат (44,5%) ва озиқ-овқат саноати (27,3%) тармоқлари ҳиссасига тўғри келди.

Вилоятда фаолият кўрсатаётган йирик корхоналар томонидан 79,7 млрд сўмлик маҳсулот ишлаб чиқарилиб, ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 116,1 фоизга ўсди. Йирик саноат корхоналарининг умумий ишлаб

чиқаришдаги салмоғи 64,1 фоизни ташкил этиб, қолган қисми кичик (12,8%) микрофирмалар (6,6%) уй хўжалиги ва яқка тартибдаги хусусий тадбиркорлар ҳиссасига тўғри келди.

Шу билан бирга, йирик саноат корхоналаридан 7 тасида саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажми олдинги йилга нисбатан 6,5 млрд.сўмга пасайган (2009 йилда 11 та бўлган).

Ишлаб чиқариш ҳажмини пасайтирган корхоналарнинг 3 таси Наманган шаҳрига тўғри келиб, “Намимпекстекстил” АЖда (65,4%) қўшимча қувватлардан фойдаланиш даражаси йўқлиги, “Кока Кола” ҚК (94,2%) ва “Муслим-Текс” ҚКларида (18,6%) хом-ашё таъминотидаги узулишлар мавжудлиги ва маҳсулот харидорини йўқотганлиги ҳисобига, Наманган туманидаги “Наманганвино” АЖ (70,0%), “МРТ-Текстил” ХК (41,6%), Чуст туманидаги “Роу-Том” ҚК (87,2%) ва Янгиқўрғон туманидаги “Марвел Джус Ко” ҚК (85,0%) корхоналарида ишлаб чиқарилган маҳсулотлар корхона омборларида туриб қолиши ва маҳсулотларга харидорлар йўқлиги шунингдек, айланма маблағлар етишмаслиги оқибатида келиб чиққан.

Вилоятдаги йирик саноат корхоналарида ишлаб чиқилган қўшимча тадбирларга асосан жорий йил якуни билан электр энергия, хом-ашё ва материаллар сарфи нормаларини тушириш, транспорт харажатларини қисқартириш, бошқарув аппарати харажатларини камайтириш, маҳаллийлаштириш дастурига кириш орқали солиқ тўловларидан бўлган имтиёзлар, ишлаб чиқариш жараёнларини узлуксизлигини таъминлаш ва йўқотишларни камайтириш ҳисобига дастлабки маълумотларга кўра ушбу корхоналар томонидан 15,4 млрд.сўм иқтисод қилинмоқда.

Жумладан, “Учқурғондон” АЖда 608,3 млн.сўм, “Намангандон” АЖда 561,0 млн.сўм, “Попдонмахсулотлари” АЖда 127,5 млн.сўм, “Папфен” ҚКда 1377,0 млн.сўм, “Водий ипаги” МЧЖда 281,3 млн.сўм, “Наманганмаш” АЖда 22,8 млн.сўм, “Маш-Хим” МЧЖда 168,8 млн.сўм, “Мех-Маш” МЧЖда 7,5 млн. сўмлик маблағлар иқтисод қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 14 августдаги “2009-2012 йилларда Наманган вилоятида саноатни ривожлантириш ва ишлаб чиқаришни модернизация қилиш Дастури тўғрисида”ги 232-сонли қарорига мувофиқ 2009-2012 йилларда вилоятда жами 129 та лойиҳаларни амалга ошириш белгиланган. 2010 йилнинг ўзида жами 56 та лойиҳаларни амалга оширилиши белгиланган бўлиб, режалаштирилган барча лойиҳалар амалга оширилди, ушбу лойиҳаларга 34,2 млрд сўм ва 9,1 млн доллар маблағ ўзлаштирилиб, қўшимча 2706 та янги иш ўринлари яратилди. Жумладан:

1. Ноозик-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқариш йўналишида 2010 йил якуни билан белгиланган 22 та лойиҳалар амалга оширилди, (шундан 13 таси модернизация, 9 та янги корхоналар ташкил этилди). Лойиҳаларни амалга оширишда жами 14,2 млрд.сўм маблағлар шундан 10,7 млрд.сўм ўз маблағи ва 3,5 млрд.сўм банк кредити ҳисобидан ўзлаштирилди ҳамда 694 та янги иш ўринлари яратилди.

(Ушбу йўналишда асосан аввалги йилларда вилоятда умуман ишлаб чиқарилмаган маҳсулот турларидан жорий йилда 2 тури яъни пайпоқ, бош кийимлар ишлаб чиқариш йўлга қўйилиши режалаштирилган бўлиб, Норин туманида йилига 200,0 минг жуфт пайпоқ маҳсулотлари ишлаб чиқариш қувватига эга “Собиров Улуғбек” хусусий корхонаси ишга туширилди ва йил якуни билан 150,0 минг жуфт пайпоқ маҳсулотлари ишлаб чиқарилди. Наманган туманида йилига 8,0 минг дона бош кийимлар ишлаб чиқариш қувватига эга “Малика холис сервис” хусусий корхонаси ишга туширилди.)

2. Қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш, уларни қайта ишлаш ва сақлаш бўйича ишлаётган қувватларни кенгайтириш ва янги қувватлар ташкил этиш бўйича 2010 йил якуни билан 19 та лойиҳалар амалга оширилди (шундан 5 таси модернизация, 14 та янги корхоналар ташкил этилди). Ушбу лойиҳалар бўйича 19,8 млрд.сўм шундан 12,2 млрд.сўм ўз маблағи ва 7,5 млрд.сўм банк кредити ҳисобидан маблағлар ўзлаштирилди ҳамда 607 та янги иш ўринлари ташкил этилди.

3. Курилиш материалларини ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўналишида 2010 йилда кўрсатилган маҳаллий минерал хом-ашё конларида 29,1 млн.дона пишган ғишт маҳсулотлари ҳамда 75 минг куб.мстр кум-шағал коришмаси ишлаб чиқарилди. Вилоятдаги 15 та минерал хом-ашё конларида 2009-2012 йилларда 20 та корхона фаолият кўрсатиши режалаштирилган бўлиб, 2011 йилнинг 1 январь ҳолатига ушбу корхоналардан 17 таси томонидан Минерал ресурслар ва давлат геология кўмитасидан “Ер қаъри участкаларидан фойдаланиш ҳукуки” учун лицензия олинди ва ишлаб чиқариш йўлга қўйилди.

(“Наманган сув курилиш” МЧЖ, Янгиқўрғон туманидаги “Искавот ғишт” хусусий корхонаси, “Кандиён ғишт” МЧЖ, “Қандиён Бунаш”, Чуст туманидаги “6-ХМКК” МЧЖ қошидаги “Чуст боғи шамол ғишт” шўъба корхонаси, “Тўйчи полвон ота” ХАФ, “Чуст саховат” МЧЖ, “Жахон диёр файз” МЧЖ, Уйчи туманидаги “А.Шерматов” МЧЖ, Поп туманидаги “Кооператив кровля” МЧЖ, Мингбулоқ туманидаги “А.Абдулбориев” МЧЖ, Тўрақўрғон туманидаги “Шоҳидон ғишт” ХК, “Наманган карьер” МЧЖ, Наманган шаҳридаги “Муслим таъмир курилиш” МЧЖ, “Наманган темир бетон буюмлари заводи” МЧЖ, Учқўрғон туманидаги “Камалак савдо” хусусий харид ишлаб чиқариш корхонаси, Косонсой туманидаги “Косонсой керамик маскани” ШК томонидан лицензия олинган).

Минерал хом-ашё конларида геология қидирув ишларини ташкил қилиш бўйича 2009-2012 йиллар давомида 8 та минерал хом- ашё конларида 10 та корхона томонидан геология қидирув ишлари олиб бориш режалаштирилган. Хозирда 4 та конда геология қидирув ишларини олиб бориш бўйича 6 та корхоналар (“6-ХМКК” МЧЖ қошидаги “Чуст олтин тошлари” шўъба корхонаси, “Журъат келажак” МЧЖ, “Зебунисо Али” хусусий фирмаси, “Абдуманнон Сайфинисо она”, “Тохиржон Евро курилиш савдо” МЧЖ, “Наманган темир бетон буюмлари заводи” МЧЖ) лицензия олгани ҳолда фаолият олиб бормоқда. Шунингдек, Мингбулоқ туманидаги “Мингбулоқ курилиш савдо” МЧЖ ҳамда Тўрақўрғон туманидаги

“Мингбулоқ махсус техника” МЧЖлар томонидан лицензия олиш учун хужжатлар тўплами Минерал ресурслар ва давлат геология кўмитасига тақдим этилган ва тегишли вазирликлар томонидан кўриб чиқилмоқда. Қолган 2 та корхонада геология қидирув ишлари олиб бориш бўйича лицензия олиш учун хужжатлар тўплами тайёрланмоқда.

4. Ҳорижий инвестицияларни жалб қилган ҳолда янги лойиҳаларни ташкил этиш бўйича 2010 йил якуни билан 3 та лойиҳа (“МРТ Текстиль” ХК 2 та лойиҳаси ва “Тошбулоқтекс” ҚК) бўйича 7,2 млн. АҚШ доллари миқдорида инвестициялар жалб қилинган ва 70 та янги иш ўринлари яратилган. Ўзлаштирилган инвестицияларнинг 6,4 млн. АҚШ доллари тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар ва 0,8 млн. АҚШ доллари ўз маблағлари ҳисобига тўғри келмоқда.

Шу билан бирга, 2009-2012 йиллар давомида хорижий инвестициялар иштирокидаги янги корхоналар ташкил этиш топшириғига асосан 7 та янги корхоналар ташкил қилиш режалаштирилган бўлиб, 010 йил якуни билан 3 та лойиҳа амалга оширилди. Жумладан, Наманган шаҳридаги “Гулифарм” МЧЖ негизда инфузион эритма ишлаб чиқариш бўйича 2010 йилнинг 19 январь куни Ўзбек-Англия “Мэрри Мед Фарм” қўшма корхонаси ташкил этилиб давлат рўйхатидан ўтказилди. Корхона таъсисчилари “Гулифарм” МЧЖ (Ўзбекистон) ва “Тера Лайн Инвест ЛТД” (Англия) компанияси. Ҳозирги кунга қадар корхонада ўз маблағлари ҳисобидан 555 минг АҚШ доллари ўзлаштирилиб, хорижий инвестиция ҳисобига 371 минг АҚШ доллари миқдоридаги технологик жиҳозлар ва хом-ашёлар келтирилган. Жами ўзлаштирилган инвестициялар ҳажми 926 минг АҚШ долларини ташкил этган. 2011 йил 1-чораги якунига қадар яна қўшимча 180 минг АҚШ долларлик инвестиция (хом-ашё) жалб қилиниши кўзда тутилган. Корхонада жиҳозларни ўрнатиш, қурилиш-монтаж, ободонлаштириш ишлари якунланган. Соғлиқни сақлаш вазирлигидан фаолият юритиши учун лицензия олган ва “Ўзфармсаноат” компанияси таркибига киритилган. Ҳозирда 9 турдаги дори-дармон воситаларини ССВда

белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказиш бўйича ишлар олиб борилмоқда. Корхонани 2011 йилнинг 1-чораги якунига қадар корхонада ишлаб чиқаришни йўлга қўйилади. Ҳозирги кунга қадар Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан дори воситаларини рўйхатдан ўтказиш ишлари якунланмаган.

Наманган шаҳридаги “Шанхай Наманган Индустрия ЛТД” қўшма корхонасида ғовак бетон ва безак тошлари ишлаб чиқаришни ташкил этиш лойиҳаси бўйича “Травертинтош” МЧЖ ташкил этилган. Травертин ва мрамор тошлари қазиб олиш ва уни қайта ишлаш йўлга қўйилиб, 30 та янги иш ўринлари яратилган. Тегишли тартибда лицензия ва сертификат олинган. Корхона ўз маблағи ҳисобидан 100 млн. сўмлик олмос дискли мрамор ва травертин тош кесадиган жихозлар сотиб олинган ва ишга туширилган. Фаолиятни кенгайтириш учун хорижий ҳамкор талаб этилади.

Тўрақўрғон туманидаги “Оқтош тайёрлаш бутлаш” давлат корхонасида мебель ишлаб чиқариш ва пластмассадан маҳсулот ишлаб чиқариш учун термопласт автомат ўрнатиш лойиҳаси бўйича мазкур объект ҳудудий танлов комиссиясининг 20.07.2010 йилдаги қарорига асосан фуқаро С.Гаффаровга бир йил муддатда қарорда белгиланган лойиҳани амалга ошириш учун 183 млн. сўм инвестиция киритиш шарти билан “О” қийматда берилган. Инвестор томонидан шартнома шартларига ҳамда бизнес режага мувофиқ 2010 йил 3 ва 4-чораги давомида 77,3 млн. сўмлик қурилиш-монтаж ишлари бажарилган ва 4 та янги иш ўринлари яратилган. Корхонани 2011 йил 3-чорагида тўла ишга тушириш режалаштирилган.

Қолган 6 та лойиҳаларнинг паспортлари ва инвестиция таклифлари тайёрланиб, Иқтисодиёт ва ТИАИС вазирликларига тақдим этилган. ТИАИС вазирлиги томонидан ушбу лойиҳалар Инвестицион таклифлар ягона базасига ва хорижий инвестицияларни ахборот билан таъминлаш ва жалб қилиш “Ўзинфоинвест” веб-сайтига жойлаштирилган.

5. Истиқболли саноат корхоналарини техник жиҳатдан модернизация қилиш ва молиявий соғломлаштириш бўйича 2010 йил мобайнида Дастурга

Наманган вилоятида саноат маҳсулотлари ишлаб чиқарилиши

№ т/р	Кўрсаткичлар номлари	Улчов бирлиги	2009 йил ҳақиқатда	2010 йил		2009 йилга нисбатан %да	2011 йил 1-чорак	
				прогноз	ҳақиқатда		прогноз	2010 й. 1-чоракка нисб.ўсиш суръати
1.	Саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажми	млн.сўм	534531,2	670046,2	748671,4	123,7	182802,0	112,5
1.1.1.	Нодавлат секторида ишлаб чиқарилган саноат маҳсулоти ҳажми	- // -	534531,2	670046,2	748671,4	123,7	182802,0	112,5
	Ҳудудий саноат корхоналари томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар	- // -	162064,2	240164,7	269648,3	138,1	62412,0	120,0
1.1.2.	Саноат корхоналари сони	бирлик	1971	2316	2316	117,5	2316	100,0
	шундан фаолият кўрсатаётгани	- // -	1623	1918	1918	118,2	1918	100,0
	шу жумладан,							
	Йирик саноат корхоналари	- // -	43	40	40	93,0	40	100,0
	шундан фаолият кўрсатаётгани		41	39	39	95,1	39	100,0
	Кичик корхоналар	- // -	155	151	151	97,4	151	100,0
	шундан фаолият кўрсатаётгани		146	143	143	97,9	143	100,0
2.	ХИМ ишлаб чиқариш	млн.сўм	329546,7	414520,0	441874,7	115,5	99706,0	110,5
	шу жумладан							
	Озик-овкат маҳсулотлари	млн.сўм	218390,0	261247,1	270579,7	107,6	60775,0	106,0
	Ноозик-овкат маҳсулотлари	- // -	96870,4	141264,1	162237	142,3	36872,0	132,3
	шу жумладан, энгил саноат маҳсулотлари	- // -	43099,7	65132,8	69509,2	128,1	15797,5	125,6
	Вино-арок ва пиво ичимликлари	- // -	14286,3	12008,8	9058	52,8	2059,0	100,0
3.	Аҳоли жон бошига тугри келадиган ХИМ	сўм	146850,3	182447,5	193431,4	113,4	46055,1	108,0
	Озик-овкат маҳсулотлари	минг.сўм	97,3	118,4	118,4	121,7	43,3	120,0
	Ноозик-овкат маҳсулотлари	- // -	43,2	71,0	71,0	164,5	26,6	150,0
	шу жумладан, энгил саноат маҳсулотлари	- // -	19,2	30,4	30,4	158,4	6,9	142,0
	Вино-арок ва пиво ичимликлари	- // -	6,4	4,0	4,0	62,3	0,9	100,0

киритилган корхоналар томонидан ўтган вақт давомида 808,1 минг. АҚШ доллари ва 14 986 млн. сўмлик инвестициялар киритилди ва 2011 йил 1 январь ҳолатига 39 561 млн. сўмлик маҳсулотлар ишлаб чиқарилди. Дастурга мувофиқ ўтган давр мобайнида 1135 та иш ўринлари яратилди ва қайта тикланди ҳамда 2010 йилда 19 корхоналарда 30 та тадбирлар бажарилган.

2010 йилда “Узрубериод”, “Косонсой парранда”, “Карбонам”, “Барион” ва “Қўғайтаъмирлаш”, “Феруз” МЧЖ ҳамда “Нотўқимачи” АЖ корхоналарида маҳсулот ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш даражаси оширилди. Шунингдек, “Наманган қоғози”, “Косонсой тўқимачи”, “Tradewell International”, “Водий ипаги”, “Инвест Тех ИБ”, “Клайна-Текстил” ва “Норин йигирув-тўқув”, “Нам Текс” МЧЖ, “Шарқ пайабзал” МЧЖ корхоналаридаги мавжуд қувватлар қайта тикланди, шунингдек, “Каптекс” МЧЖда (собик “Уйчи йигирув-тўқув”) реконструкция ишлари олиб борилди.

6. Кооперациялашган етказиб беришлар асосида ишлаб чиқариш ҳажмини кенгайтирган ҳолда йирик саноат корхоналарида хом-ашё, материаллар, бутловчи буюмлар ва асбоб-ускуналар ишлаб чиқаришни маҳаллийлаштириш бўйича 6 та корхонада 11 та лойиҳа амалга оширилган бўлиб, 882,6 минг доллар миқдорида инвестициялар ўзлаштирилган ва 160 та янги иш ўринлари яратилган.

7. Дастурнинг янги иш ўринлари яратиш топшириғига мувофиқ 2010 йилда жами 71039 та янги иш ўринлари яратилиши белгиланган бўлиб, 2010 йил якуни билан 71159 та янги иш ўринлари яратилди ёки бу кўрсаткич йиллик дастурга нисбатан 100,2 фоизни ташкил этди. Иш жойларининг 6469 таси (79,5%) қишлоқ жойларда яратилди. Жумладан, кичик корхоналар ва микрофирмаларни ташкил этиш ҳисобига 22126 та, янги ишлаб чиқариш объектларини ишга тушириш, корхоналарни модернизация қилиш ва кенгайтириш ҳисобига 5192 та, хусусий тадбиркорликни ташкил этиш ҳисобига 9837 та, фермер хўжалиklarини ривожлантириш ҳисобига 1763 та, ишлаб чиқариш инфратузилмани ривожлантириш, аҳоли пунктларини ободонлаштириш ҳисобига 5571 та, бозор инфратузилмани ривожлантириш

ва ишламай турган корхоналар фаолиятини тиклаш ҳисобига 581 та ҳамда уй меҳнатини ташкил қилишда 26089 та янги иш ўрни яратилди.

2.2 Наманган вилоятида аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳозирги ҳолати

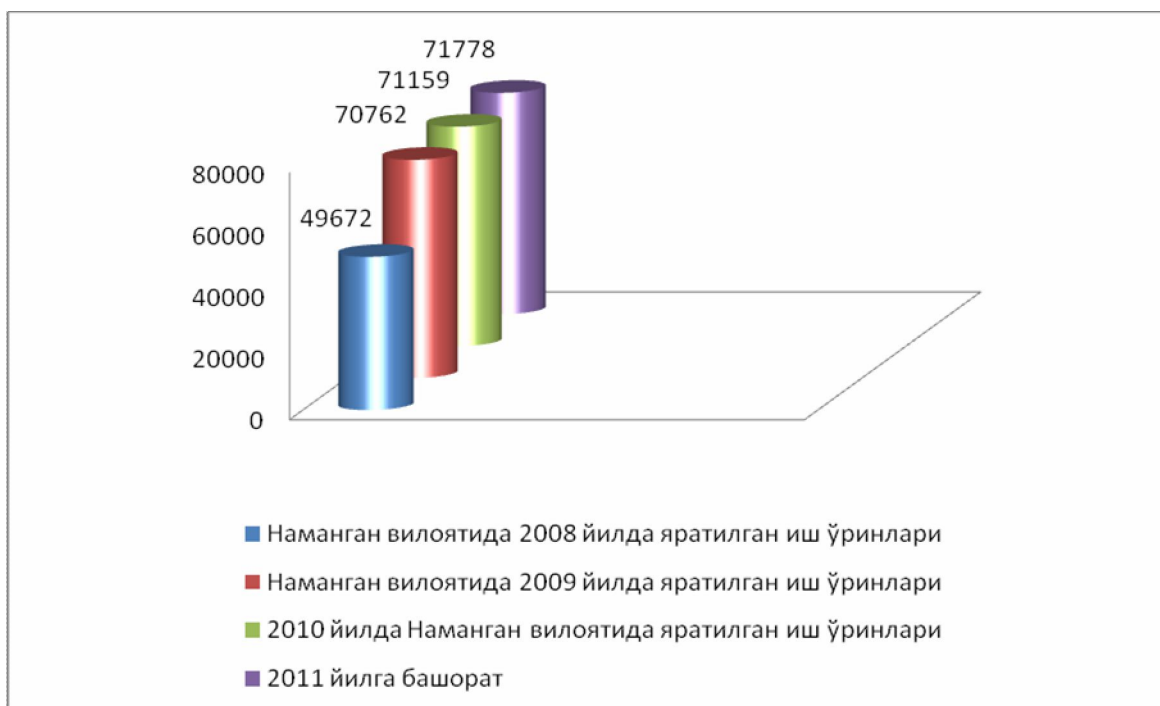
Республикамизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларини қўллаб қувватлаш орқали аҳолини иш билан таъминлашга катта эътибор қаратилмоқда. Бу йўналишда Наманган вилоятида қатор ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан янги объектларни ишга тушириш ҳамда хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини ривожлантириш ҳисобига вилоятда яратилаётган янги иш ўринлари салмоғи йилдан йилга ортиб бормоқда. Вилоятдаги корхоналарни қайта қуриш, кенгайтириш ва ишлаб чиқариш қувватларидан унумли фойдаланиш ва бозор инфратузилмасини ривожлантиришга сармоярлар киритиш йўли билан аҳолининг бу соҳаларда бандлик кўрсаткичлари ортмоқда. Корхоналар маҳсулот ишлаб чиқаришда уй меҳнатини ташкил этиш (меҳнат шартнамаси асосида касаначилик) орқали ногиронлар ва кўп болали оилаларни иш билан таъминлаш натижасида маҳсулотлари таннархини камайтиришга эришмоқдалар. Вилоятда аҳоли бандлиги ошириш учун яратилаётган янги иш ўринлари 2.1.1 жадвалда келтирилган.

2.2.1- жадвалда Наманган вилоятида 2008-2009-2010 йилда янги иш ўринларини яратиш орқали аҳолини иш билан таъминлаш таҳлил қилинган бўлиб, жадвал маълумотларига мурожаат қиладиган бўлсак 2008 йилда Наманган шаҳрида яратилган иш ўринлари режа бўйича 10761 тани, амалда эса 11505 тани, Мингбулоқ туманида режада 2790 та, амалда 2919 та, Косонсой туманида режада 3159 та, амалда 3207 та, Наманган туманида режада 3520 та, амалда 3563 та, Норин туманида режада 3316 та, амалда 3334 та, Поп туманида режада 3943 та, амалда 3962 та, Тўрақўрғон туманида режада 3767 та, амалда 3780 та, Уйчи туманида режада 3572 та, амалда 3653

Наманган вилоятида 2008-2009-2010 йилда янги иш ўринларини яратиш орқали аҳолини
иш билан таъминлаш таҳлили

№	Туман ва шаҳар номи	2008		2009		2010		2008 йилга нисбатан 2009 йилда		2009 йилга нисбатан 2010 йилда	
		режа	амалда	режа	амалда	режа	амалда	режа	амалда	режа	амалда
1	Наманган ш	10761	11505	12248	12456	14586	14690	113,8	108,3	119,1	117,9
2	Мингбулоқ	2790	2919	5230	5242	4951	4956	187,4	179,6	94,7	94,5
3	Косонсой	3159	3207	6083	6091	5709	5720	192,5	189,9	93,9	93,9
4	Наманган т	3520	3563	5226	5266	5263	5305	148,4	147,8	100,7	100,7
5	Норин	3316	3334	4701	4742	4733	4740	141,7	142,2	100,7	102,0
6	Поп	3943	3962	5165	5198	4989	4997	130,9	131,2	96,6	96,1
7	Турақўрғон	3767	3780	4659	4687	4775	4785	123,6	123,9	102,5	102,1
8	Уйчи	3572	3653	4823	4857	4736	4762	135	132,9	98,2	98,0
9	Учқўрғон	3217	3322	4452	4466	4401	4405	138,3	134,4	98,9	98,6
10	Чортоқ	3386	3477	4391	4408	4368	4253	129,7	126,8	99,5	99,4
11	Чуст	3825	3831	6996	6998	6669	6679	182,9	182,7	95,3	95,4
12	Янгиқўрғон	3080	3119	6337	6351	5859	5867	205,7	203,6	92,5	92,4
Вилоят бўйича жами		48336	49672	70311	70762	71039	71159	145,5	142,5	101,0	100,6

та, Учқўрғон туманида режада 3217 та, амалда 3322 та, Чортоқ туманида режада 3386 та, амалда 3477 та, Чуст туманида режада 3825 та, амалда 3831 та, Янгиқўрғон туманида режада 3080 та, амалда 3119 тани ташкил этган, 2009 йилда эса наманган шахрида яратилган иш ўринлари режа бўйича 12248 тани, амалда эса 12456 тани, Мингбулоқ туманида режада 5230 та, амалда 5242 та, Косонсой туманида режада 6083 та, амалда 6091 та, Наманган туманида режада 5226 та, амалда 5266 та, Норин туманида режада 4701 та, амалда 4742 та, Поп туманида режада 5165 та, амалда 5198 та, Тўрақўрғон туманида режада 4659 та, амалда 4687 та, Уйчи туманида режада 4823 та, амалда 4857 та, Учқўрғон туманида режада 4452 та, амалда 4466 та, Чортоқ туманида режада 4391 та, амалда 4408 та, Чуст туманида режада 6996 та, амалда 6998 та, Янгиқўрғон туманида режада 6337 та, амалда 6351 тани ташкил этган, 2010 йилда наманган шахрида яратилган иш ўринлари режа бўйича 14586 тани, амалда эса 14640 тани, Мингбулоқ туманида режада 4951 та, амалда 4956 та, Косонсой туманида режада 5709 та, амалда 5720 та, Наманган туманида режада 5263 та, амалда 5305 та, Норин туманида режада 4733 та, амалда 4740 та, Поп туманида режада 4989 та, амалда 4997 та, Тўрақўрғон туманида режада 4775 та, амалда 4785 та, Уйчи туманида режада 4736 та, амалда 4762 та, Учқўрғон туманида режада 4401 та, амалда 4405 та, Чортоқ туманида режада 4368 та, амалда 4253 та янги иш ўрни билан режага нисбатан 97,4 фоиз кўрсаткичга эришган, Чуст туманида режада 6669 та, амалда 6979 та, Янгиқўрғон туманида режада 5859 та, амалда 5867 тани ташкил этган. 2008-2010 йиллар мобайнида Наманган вилоятида яратилган янги иш ўринлари ҳамда 2011 йил башорати 2.2.1-диаграммада келтирилган.



2.2.1-диаграмма 2008-2010 йиллар мобайнида Наманган вилоятида яратилган янги иш ўринлари ҳамда 2011 йил башорати динамикаси

2008 йилга нисбатан 2009 йилда Наманган шаҳрида яратилган иш ўринлари режа бўйича 113,8 фоизни, амалда эса 108,3 фоизни, Мингбулок туманида режада 187,4 фоизни, амалда 179,6 фозни, Косонсой туманида режада 192,5 фоизни, амалда 189,9 фоизни, Наманган туманида режада 148,4 фоизни, амалда 147,8 фоизни, Норин туманида режада 141,8 фоизни, амалда 142,2 фоизни, Поп туманида режада 130,9 фоизни, амалда эса 131,2 фоизни, Тўрақўрғон туманида режада 123,6 фоизни, амалда 123,9 фоизни, Уйчи туманида режада 135 фоизни, амалда 132,9 та, Учқўрғон туманида режада 138,3 фоизни, амалда 134,4 фоизни, Чортоқ туманида режада 129,7 фоизни, амалда 126,8 фоизни, Чуст туманида режада 182,9 фоизни, амалда 182,7 фоизни, Янгиқўрғон туманида режада 205,7 та, амалда эса 203,6 фоизни ташкил этган.

2009 йилга нисбатан 2010 йилда оладиган бўлсак, Наманган шаҳрида яратилган иш ўринлари режа бўйича 119,1 фоизни, амалда эса 117,9 фоизни, Наманган туманида режада 100,7 фоизни, амалда ҳам 100,7 фоизни, Норин туманида режада 100,7 фоизни, амалда 102,0 фоизни, Тўрақўрғон туманида

режада 102,5 фоизни, амалда 102,1 фоизни ташкил этиб, сезиларли ўсиш мавжуд лекин Мингбулоқ туманида режада 94,7 фоизни, амалда 94,5 фоизни, Косонсой туманида режада 93,9 фоизни, амалда ҳам 93,9 фоизни, Поп туманида режада 96,6 фоизни, амалда эса 96,1 фоизни, Уйчи туманида режада 98,2 фоизни, амалда эса 98,0 та, Учқўрғон туманида режада 98,9 фоизни, амалда 98,6 фоизни, Чортоқ туманида режада 99,5 фоизни, амалда 99,4 фоизни, Чуст туманида режада 95,3 фоизни, амалда эса 95,4 фоизни, Янгиқўрғон туманида режада 92,5 фоизни, амалда эса 92,4 фоизни ташкил этган.

Вилоят бўйича жами 2008 йилга нисбатан 2009 йилда режада 145,5 фоизни амалда эса 142,5 фоизни ташкил этган бўлса, 2009 йилга нисбатан 2010 йилда олганимизда режада 101,0 фоизни, амалда 100,6 фоиз кўрсаткич кузатилган. 2008-2010 йиллар мобайнида Наманган вилоятида яратилган янги иш ўринлари ўсиши ҳамда 2011 йил башорати 2-диаграммада келтирилган.

Юқоридаги жадвал таҳлилидан шуни хулоса қилиш мумкинки, Наманган вилоятида 2009 йилда 2008 йилга нисбатан сезиларли равишда кўп янги иш ўринларини яратишга эришилган. 2010 йилда 2009 йилга нисбатан эса Мингбулоқ, Косонсой, Поп, Уйчи, Учқўрғон, Чортоқ, Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида ўсиш кузатилмаган.

Вилоят бўйича яратилаётган янги иш жойлари йилдан йилга ортиб бормоқда. 2011 йилда ҳам эришилган натижалар мустаҳкамланиб, аҳолини иш билан банд қилиш мақсадида 71778 та янги иш ўринларини ташкил этиш режа қилинган. 2.2.2-жадвалда 2011 йилда Наманган вилоятида янги иш ўринлари яратиш башорати келтирилган.

2.2.2-жадвалда 2011 йилда Наманган вилоятида янги иш ўринлари яратиш башорати таҳлил қилинган. Жадвалдан кўришимиз мумкинки, 2011 йилда Наманган вилоятида жами 71778 янги иш ўринлари яратиш режалаштирилган бўлиб, бу 2010 йилга нисбатан 0,8 фоизга кўпдир. Хусусан Наманган шаҳрида 13917 та, Мингбулоқ туманида 5097 та, Косонсой

2011 йилда Наманган вилоятида янги иш уринлари яратиш башорати

Янги иш ўринлари яратишнинг	шаҳар, туманлар номи
-----------------------------	----------------------

асосий йўналишлари	Жами 2011 йилда	Наманган шаҳри	Мингбуло к тумани	Косонсой тумани	Наманган тумани	Норин тумани	Поп тумани	Туракурго н тумани	Уйчи тумани	Учкургон тумани	Чортоқ тумани	Чуст тумани	Янгикурган тумани
Жами яратиладиган иш ўринлари	71778	13917	5097	5716	5524	4967	5138	4644	4973	4688	4586	6863	5665
шу жумладан қуйидагилар ҳисобига:													
Янги йирик ишлаб чиқариш объектларини ишга тушириш ва мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва кувватларини янгилаш	5377	1918	58	749	794	112	358	241	226	227	121	332	241
Янги йирик ишлаб чиқариш объектларини ишга тушириш	902	486		40	25	20	68	80	95	63	-	-	25
Мавжуд корхоналарни модернизация қилиш ва кенгайтириш	4475	1432	58	709	769	92	290	161	131	164	121	332	216
кичик корхона ва микрофирмалар ташқил қилиш	22610	3786	1722	1787	1424	1699	1520	1342	1851	1397	1570	2238	2274
шундан:													
саноатда	2728	1419	122	140	68	250	50	86	66	81	95	210	141
қурилиш-пудрат ишларини кенгайтириш, жумладан уй- жой қурилиши ва таъмирлаш	2730	555	254	280	188	150	469	174	148	165	188	85	74
хизмат кўрсатиш, (савдо ва умум. Овқат)	17152	1812	1346	1367	1168	1299	1001	1082	1637	1151	1287	1943	2059
Хусусий тадбиркорликни ривожлантириш	9456	1704	804	624	685	851	488	677	501	628	650	1040	804

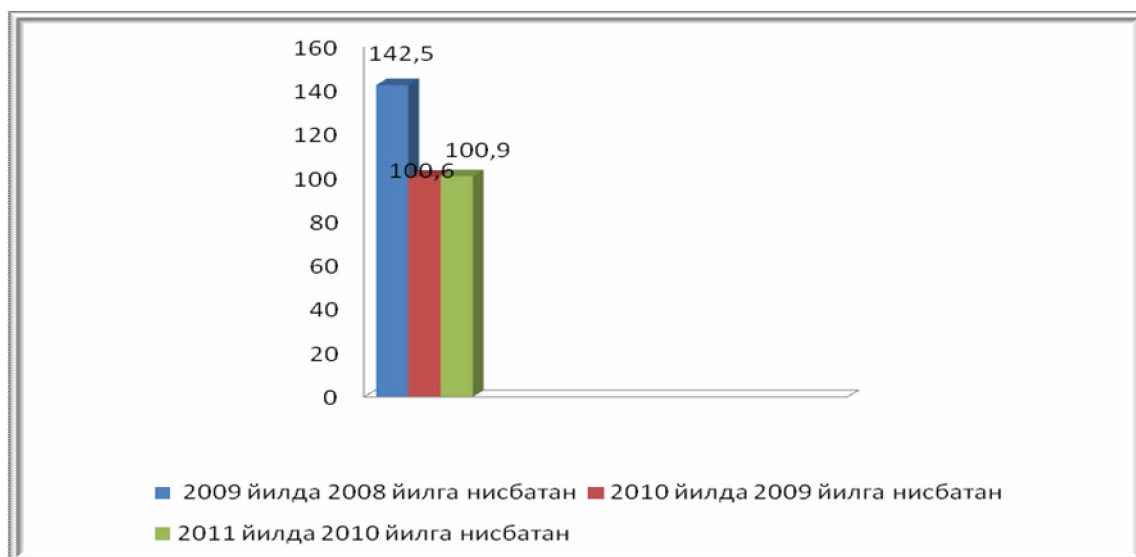
2.1.2-жадвалнинг давоми

Янги иш ўринлари яратишнинг асосий йўналишлари	Жами 2011 йилда	шаҳар, туманлар номи											
		Наманган шаҳри	Мингбулок тумани	Косонсой тумани	Наманган тумани	Норин тумани	Поп тумани	Туракурган тумани	Уйчи тумани	Учкўрган тумани	Чортоқ тумани	Чўст тумани	Янгикурган тумани
Жами яратиладиган иш ўринлари	71778	13917	5097	5716	5524	4967	5138	4644	4973	4688	4586	6863	5665
Уй меҳнатининг барча шакллари ташкил этиш	26558	4759	1900	1848	1954	1904	1994	1975	1980	1965	1897	2573	1809
шундан:													
корхоналар билан кооперацияда меҳнат шартномаси асосида (касаначилиқ)	7187	2530	374	423	426	387	495	461	473	470	348	495	305
пудрат шартномалари	12501	1453	1000	975	1002	1097	1005	1032	1000	1038	1050	895	954
миллий хунармандчиликни ривожлантириш	4349	520	352	287	352	200	300	370	345	291	320	662	350
Шахсий ёрдамчи хўжаликларида чорвачиликни ривожлантириш	2521	256	174	163	174	220	194	112	162	166	179	521	200
Фермер хўжаликларини ривожлантириш (паррандачилик, балиқчилик, асаларичилик)	2911	-	406	237	159	193	498	175	234	297	142	348	222
шундан:													
паррандачиликни ривожлантириш	786	-	172	40	68	50	220	14	36	36	40	25	85
асаларичилик ва балиқчиликни ривожлантириш	201	-	61	14	14	30	28	18		8	10	8	10
бошқалар	1924	-	173	183	77	113	250	143	198	253	92	315	127
Ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмасини ривожлантириш	4437	1677	177	442	473	165	244	204	146	144	174	302	289
Ишламасдан турган, иқтисодий ночор, зарар куриб ишлаётган корхоналар фаолиятини тиклаш	429	73	30	29	35	43	36	30	35	30	32	30	26

туманида 5716 та, Наманган туманида 5524 та, Норин туманида 4967 та Поп туманида 5138 та, Тўрақўрғон туманида 4644 та, Уйчи туманида 4973 та, Учқўрғон туманида 4688 та, Чортоқ туманида 4586 та, Чуст ва Янгиқўрғон туманларида мос равишда 6863 ҳамда 5665 тадан иш ўринлари яратиш мўлжалланган. Шундан, янги йирик ишлаб чиқариш объектларини ишга тушириш ва мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қувватларини янгилаш ҳисобига Наманган шаҳрида 1918 та, Мингбулоқ туманида 58 та, Косонсой туманида 749 та, Наманган туманида 794 та, Норин туманида 112 та, Поп туманида 358 та Тўрақўрғон туманида 241 та Уйчи туманида 226 та, Учқўрғон туманида 227 та, Чортоқ , Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 121 та, 332 ва 241 тадан, кичик корхона ва микрофирмалар ташкил қилиш ҳисобига Наманган шаҳрида 3786 та, Мингбулоқ туманида 1722 та, Косонсой туманида 1787 та, Наманган туманида 1424 та, Норин туманида 1699 та, Поп туманида 1520 та Тўрақўрғон туманида 1342 та Уйчи туманида 1851 та, Учқўрғон туманида 1397 та, Чортоқ туманида 1570 та, Чуст туманида эса 2238 та ҳамда Янгиқўрғон туманида 2274 та, хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига Наманган шаҳрида 1704 та, Мингбулоқ туманида 804 та, Косонсой туманида 624 та, Наманган туманида 685 та, Норин туманида 851 та, Поп туманида 488 та Тўрақўрғон туманида 677 та Уйчи туманида 501 та, Учқўрғон туманида 628 та, Чортоқ , Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 650 та, 1040 ҳамда 804 тадан, уй меҳнатининг барча шакллари ташкил этиш ҳисобига Наманган шаҳрида 4759 та, Мингбулоқ туманида 1900 та, Косонсой туманида 1848 та, Наманган туманида 1954 та, Норин туманида 1904 та, Поп туманида 1994 та Тўрақўрғон туманида 1975 та Уйчи туманида 1980 та, Учқўрғон туманида 1965 та, Чортоқ туманида 1897 та , Чуст туманида 2573 та ва Янгиқўрғон туманида 1809 та, фермер хўжаликларини ривожлантириш ҳисобига Наманган шаҳрида иш ўрнини яратиш режалаштирилмаган, Мингбулоқ туманида 406 та, Косонсой туманида 237 та, Наманган туманида 159 та, Норин туманида 193 та, Поп туманида 498 та Тўрақўрғон туманида 175 та,

Уйчи туманида 234 та, Учқўрғон туманида 297 та, Чортоқ туманида 142 та, Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 348 та ва 222 та, ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмансини ривожлантириш ҳисобига Наманган шаҳрида 1677 та, Мингбулоқ туманида 177 та, Косонсой туманида 442 та, Наманган туманида 473 та, Норин туманида 163 та, Поп туманида 244 та, Тўрақўрғон туманида 204 та, Уйчи туманида 146 та, Учқўрғон туманида 144 та, Чортоқ туманида 174 та, Чуст туманида 302 та, Янгиқўрғон туманида 289 та, ишламасдан турган, иқтисодий ночор, зарар кўриб ишлаётган корхоналар фаолиятини тиклаш ҳисобига Наманган шаҳрида 73 та, Мингбулоқ туманида 30 та, Косонсой туманида 29 та, Наманган туманида 35 та, Норин туманида 43 та, Поп туманида 36 та Тўрақўрғон туманида 30 та Уйчи туманида 35 та, Учқўрғон туманида 30 та, Чортоқ , Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 32 та, 30 ва 26 тадан янги иш ўринларини яратиш мўлжалланган.

2008-2010 йилларда Наманган вилоятида яратилган янги иш ўринлари ўсиши ҳамда 2011 йил башорати динамикаси 2-диаграммада келтирилган.



2.2.2-диаграмма 2008-2010 йилларда Наманган вилоятида яратилган янги иш ўринлари ўсиши ҳамда 2011 йил башорати динамикаси

Диаграммадан кўриниб турибдики, 2009 йилда 2008 йилга нисбатан

142,5 фоиз, 2010 йилда 2009 йилга нисбатан 100,6 фоиз ўсиш билан янги иш ўринлари ташкил этилган ҳамда 2011 йилда 2010 йилга нисбатан 100,9 фоиз ўсишга эришиш режалаштирилган.

2.3 Наманган вилоятида янги иш жойларини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ҳар бир иш жойининг мақсадга мувофиқ ташкил этилиши ишчи ўз вазифасини бажаришига қулайлик туғдириши, иш вақтининг бекор кетмаслигини, исроф бўлмаслигини таъминлаши, ишлаб чиқаришда маданий ва соғлом меҳнат вазиятини вужудга келтириши лозим. Худуднинг географик жойлашуви, аҳолиси, меҳнат ресурслари, табиий ресурслари ва хом ашё базаси анъаналаридан келиб чиқиб, турли минтақаларда турлича ишлаб чиқариш корхоналари ёки хизмат кўрсатиш фирмалари ишга туширилиши мумкин. Масалан, юкларни ташишга эҳтиёж йўқ худудда логистик хизмат кўрсатиш корхонасини ишга тушуриш мақсадга мувофиқ бўлмагани сингари шаҳар худудида тракторларга хизмат кўрсатиш шахобчасини очиш ҳам мақсадга мувофиқ эмас. Юқоридагилардан келиб чиқиб ишлаб чиқариш корхоналари ёки кичик микрофирмаларни энг мақбул жойларда ташкил этиш янги иш жойларини ташкил этишга ёрдам берибгина қолмай, келажакда бу корхоналарнинг кенгайиши яна қўшимча меҳнат ресурсларига талабни оширади.

Наманган вилоятида яратилаётган янги иш ўринлари йилдан йилга ортиб бормоқда. Вилоятда янги иш жойларини ташкил этишнинг ўзига хос хусусияти шундаки, ташкил этилаётган иш ўринларининг асосий қисми кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка тўғри келади. Наманган вилоятида яратилаётган янги иш ўринлари таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши 2010 йилда 44,9 фоизни ташкил этган.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида янги иш ўринларини яратиш йилдан йилга ортиб бораётганлиги кузатилмоқда. Ушбу

жараённинг динамикаси куйидаги жадвалда таҳлил қилинган 2.3.1-жадвалда Наманган вилоятида 2008-2010 йилларда жами яратилган иш ўринлари таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши таҳлил қилинган бўлиб, жадвал маълумотларига мурожаат қиладиган бўлсак, 2008 йилда Наманган шаҳрида жами 11505 та янги иш ўрни яратилган бўлса, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 3993 та билан, Наманган шаҳрида яратилган жами иш ўринларининг 34,7% ни, Мингбулоқ туманида жами 2919 та, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 1011 та кўрсаткич билан Мингбулоқ туманида яратилган жами янги иш ўринларининг 34,6 % ни, Косонсой туманида жами яратилган иш ўринларининг 34,9 % ни, Наманган туманида 25,9% ни, Норин туманида жами яратилган иш ўринларининг 44,4 % ни, Поп туманида жами яратилган иш ўринларининг 41,4 % ни, Тўрақўрғон туманида жами яратилган иш ўринларининг 42,9 % ни, Уйчи туманида жами яратилган иш ўринларининг 34,0 % ни, Учқўрғон туманида 34,8 % ни, Чортоқ туманида жами яратилган иш ўринларининг 36,4 % ни, Чуст туманида 39,0 % ни, Янгиқўрғон туманида жами яратилган иш ўринларининг 40,2 % ни ташкил қилган.

2009 йилда Наманган шаҳрида жами 12456 та янги иш ўрни яратилган , шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 5372 та яратилган янги иш ўринлари билан Наманган шаҳрида яратилган жами иш ўринларининг 43,1 % ни, Мингбулоқ туманида жами 5242 та янги иш ўринлари яратилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 2317 та кўрсаткич билан Мингбулоқ туманида яратилган жами янги иш ўринларининг 44,2 % ни, Косонсой туманида жами яратилган иш ўринларининг таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши 40,9 % ни, Наманган туманида 33,0 % ни, Норин туманида жами яратилган иш ўринларининг таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши 46,6 % ни ташкил этган бўлса, Поп туманида жами яратилган иш ўринларининг таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши 39,1 % ни, Тўрақўрғон туманида

**Наманган вилоятида 2008-2009-2010 йилларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида
яратилган янги иш ўринлари таҳлили**

№	Шахар ва туманлар номи	2008 йил			2009 йил			2010 йил		
		Жами яратилган иш ўринлари	шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда	улуши %	Жами яратилган иш ўринлари	шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда	улуши %	Жами яратилган иш ўринлари	шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда	улуши %
1	Наманган ш	11505	3993	34,7	12456	5372	43,1	14690	5943	40,5
2	Мингбулок	2919	1011	34,6	5242	2317	44,2	4956	2506	50,6
3	Косонсой	3207	1120	34,9	6091	2492	40,9	5720	2560	44,8
4	Наманган	3563	923	25,9	5266	1737	33,0	5305	1777	33,5
5	Норин	3334	1481	44,4	4742	2208	46,6	4740	2390	50,4
6	Поп	3962	1642	41,4	5198	2030	39,1	4997	2226	44,5
7	Туракургон	3780	1623	42,9	4687	1916	40,9	4785	2095	43,8
8	Уйчи	3653	1243	34,0	4857	2152	44,3	4762	2314	48,6
9	Учкургон	3322	1155	34,8	4466	1745	39,1	4405	1930	43,8
10	Чортоқ	3477	1265	36,4	4408	1917	43,5	4253	1938	45,6
11	Чуст	3831	1496	39,0	6998	3127	44,7	6679	3256	48,7
12	Янгикургон	3119	1254	40,2	6351	2940	46,3	5867	3028	51,6
Вилоят буйича		49672	18206	36,7	70762	29953	42,3	71159	31963	44,9

жами яратилган иш ўринларининг такида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг хиссаси 40,9 % ни, Уйчи туманида жами яратилган иш ўринларининг таркибида эса 44,3 % ни, Учқўрғон туманида жами 4466 та янги иш ўрни яратилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 1745 та яратилган янги иш ўринлари билан туманда яратилган жами иш ўринларининг 39,1 % ни, Чортоқ туманида жами яратилган иш ўринларининг таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши 43,5 % ни, Чуст туманида 44,7 % ни, Янгиқўрғон туманида эса жами яратилган иш ўринлари 6351 тани ташкил қилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда яратилган иш ўринлари 2940 та бўлиб 46,3 % ни ташкил қилган.

2010 йилда Наманган шаҳрида жами 14640 та янги иш ўрни яратилган бўлиб, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 5943 та янги иш ўринлари яратилган ва бу Наманган шаҳрида яратилган жами иш ўринларининг 40,5% ни, Мингбулоқ туманида жами 4956 янги иш ўринлари яратилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 2506 та кўрсаткич билан Мингбулоқ туманида яратилган жами янги иш ўринларининг 50,6 % ни, Косонсой туманида жами 5720 та янги иш ўринлари яратилган бўлиб, шундаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг хиссаси яратилган иш ўринларининг 44,8 % ни, Наманган туманида жами 5305 та янги иш ўринлари яратилган бўлиб, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 1777 та янги иш ўринлари яратилган ва туманда яратилган жами иш ўринларининг 33,5 % ни ташкил қилган, Норин туманида жами яратилган иш ўринларидаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг хиссаси 50,4 % ни, Поп туманида жами яратилган иш ўринларидаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг хиссаси 44,5 % ни, Тўрақўрғон туманида жами 4785 та янги иш ўринлари яратилган бўлиб, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда яратилган иш ўринлари 2095 тани ташкил қилган ва туманда яратилган яратилган жами иш ўринларининг 43,8 % ни, Уйчи туманида жами яратилган иш ўринларининг 48,6 % ни, Учқўрғон туманида 43,8 % ни, Чортоқ туманида жами 4253 та янги иш ўрни яратилган

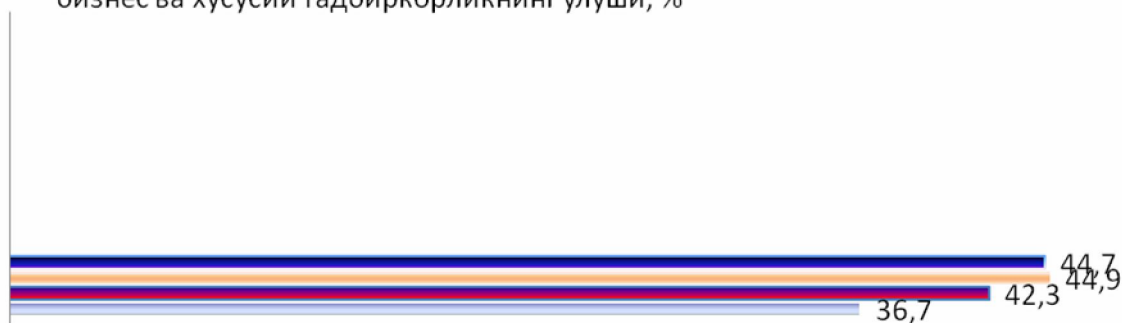
бўлиб, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 1938 та яратилган янги иш ўринлари билан, Чортоқ туманида яратилган жами иш ўринларининг 45,6% ни, Чуст туманида жами 6679 та янги иш ўрни яратилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 3256 та яратилган янги иш ўринлари билан, Чуст туманида яратилган жами иш ўринларининг 48,7% ни, Янгиқўрғон туманида жами яратилган иш ўринларидаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда яратилган иш ўринларининг ҳиссаси 51,6 % ни ташкил қилган.

Вилоят бўйича олганимизда 2008 йилда жами 49672 та янги иш ўринлари яратилган, шундан 18206 таси кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда яратилган, бу жами яратилган иш ўринларининг 36,7 % ни ташкил қилган. 2009 йилда эса жами 70762 та иш ўрни ташкил этилган бўлиб, унинг таркибидаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда яратилган иш ўринлари ҳиссаси 29953 тани ташкил қилган, жами яратилган иш ўринларига нисбатан олсак бу 42,3 % ни ташкил этади. 2010 йилда вилоят бўйича жами 71159 та янги иш ўрни яратилган, шундан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда 31963 та янги иш ўринлари яратилган, бу 2010 йилда яратилган жами иш ўринларининг 44,9 % ни ташкил этади. 2011 йилда бу соҳада 32066 та янги иш ўрни яратилиши кутилмоқда, бу жами яратилиши кутилаётган иш ўринларининг 44,7 фоизини ташкил этиши режа қилинган.

2008-2010 йилларда Наманган вилоятида жами яратилган янги иш ўринлари таркибидаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида яратилган иш жойлари ва 2011 башорати 2.3.1-диаграммада келтирилган.

Наманган вилоятида яратилган иш ўринлари таркибида кичик бизнеснинг улуши ҳамда 2011 йил башорати

- Башорат. 2011 йилда вилоят бўйича жами яратилган янги иш ўринлари таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши
- 2010 йилда вилоят бўйича жами яратилган янги иш ўринлари таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши, %
- 2009 йилда вилоят бўйича жами яратилган янги иш ўринлари, % таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши
- 2008 йилда вилоят бўйича жами яратилган янги иш ўринлари таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг улуши, %



2.3.1-диаграмма 2008-2010 йилларда яратилган иш ўринлари таркибида кичик бизнеснинг улуши ҳамда 2011 йил башорати

Таҳлилдан кўриниб турибдики, йилдан йилга кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида яратилаётган янги иш ўринлари сони ортиб бормоқда. Республика миқёсида кўрганимизда 2010 йилда бу кўрсаткич 52,5 фоизни ташкил етди.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналари жадал ривожлантириш асосида мулкдорлар синфини шакллантириш, тегишли институтлар тизимини барпо этиш, кичик ва хусусий тадбиркорлик фаолияти соҳасига кредит ресурсларини кенг жалб қилиш ва хорижий сармояларни бевосита олиб кириш учун бир қатор мақбул шароитлар яратилиб келинмоқда.

Республикамизда 2011 йилни “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” йили деб эълон қилиниши бу соҳада берилаётган эътиборни янада кучайтириди. Наманган вилоятида 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий

тадбиркорлик соҳасида 32066 та янги иш яратиш режалаштирилган. Қуйидаг
2.3.2- жадвалда Наманган вилоятида 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий
тадбиркорлик соҳасида яратиладиган иш ўринлари таҳлили келтирилган.

2.3.2-жадвалда Наманган вилоятида 2011 йилда "Кичик бизнес ва
хусусий тадбиркорлик йили" давлат дастури доирасида яратиладиган иш
ўринлари таҳлили қилинган. Унга кўра Кичик бизнес ва хусусий
тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига, жами Наманган шаҳрида 5490 та,
Мингбулоқ туманида 2526 та, Косонсой туманида 2411 та, Наманган
туманида 2109 та, Норин туманида 2550 та, Поп тумунмда 2008 та,
Тўрақўрғон туманида 2019 та, Уйчи туманида 2352 та, Учқўрғон туманида
2025 та, Чортоқ, Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 2220 та,
3278 ва 3078 тадан янги иш ўринлари яратилиши кўзда тутилган бўлиб,
шундан кичик корхоналар ва микрофирмаларни ташкил қилиш ҳисобига
Наманган шаҳрида 3786 та, Мингбулоқ туманида 1722 та, Косонсой
туманида 1787 та, Наманган туманида 1424 та, Норин туманида 1699 та, Поп
тумунмда 1520 та, Тўрақўрғон туманида 1342 та, Уйчи туманида 1851 та,
Учқўрғон туманида 1397 та, Чортоқ туманида 1570 та, Чуст туманида эса
2238 та, Янгиқўрғон туманида 2274 та иш ўрини яратиш
режалаштирилмоқда. Кичик корхоналар ва микрофирмаларни ташкил қилиш
ўз таркибига саноат, уй- жой қуриш ва таъмирлаш соҳаси, хизмат кўрсатиш
ва сервис соҳаси ва бошқа соҳаларни олган бўлиб, шундан саноатда
Наманган шаҳрида 1419, Мингбулоқ туманида 122 та, Косонсой туманида
140 та, Наманган туманида 68 та, Норин туманида 250 та, Поп тумунмда 50
та, Тўрақўрғон туманида 86 та, Уйчи туманида 66 та, Учқўрғон туманида 81
та, Чортоқ, туманида 95 та, Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос
равишда 210 та, 141 тадан, уй- жой қуриш ва таъмирлаш соҳасида Наманган
шаҳрида 555, Мингбулоқ туманида 254 та, Косонсой туманида 280 та,
Наманган туманида 188 та, Норин туманида 150 та, Поп тумунмда 469 та,
Тўрақўрғон туманида 174 та, Уйчи туманида 148 та, Учқўрғон туманида 165
та, Чортоқ, туманида 188 та, Чуст туманида 85 та ва Янгиқўрғон туманида 74

Наманган вилоятида 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида яратиладиган
иш ўринлари таҳлили

Туман, шаҳарлар номи	Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига, жами	шундан:					якка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантириш
		кичик корхоналар ва микрофирмаларни ташқил қилиш	шу жумладан:				
			саноатда	уй- жой қуриш ва таъмирлаш соҳасида	хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасида	бошқа соҳаларда	
Наманган ш.	5490	3786	1419	555	1734	78	1704
Мингбулоқ	2526	1722	122	254	1209	137	804
Косонсой	2411	1787	140	280	1168	199	624
Наманган	2109	1424	68	188	1066	102	685
Норин	2550	1699	250	150	1120	179	851
Поп	2008	1520	50	469	830	171	488
Турақўрғон	2019	1342	86	174	976	106	677
Уйчи	2352	1851	66	148	1507	130	501
Учқўрғон	2025	1397	81	165	1001	150	628
Чортоқ	2220	1570	95	188	1130	157	650
Чуст	3278	2238	210	85	1759	184	1040
Янгиқўрғон	3078	2274	141	74	1872	187	804
Вилоят бўйича жами	32066	22610	2728	2730	15372	1780	9456

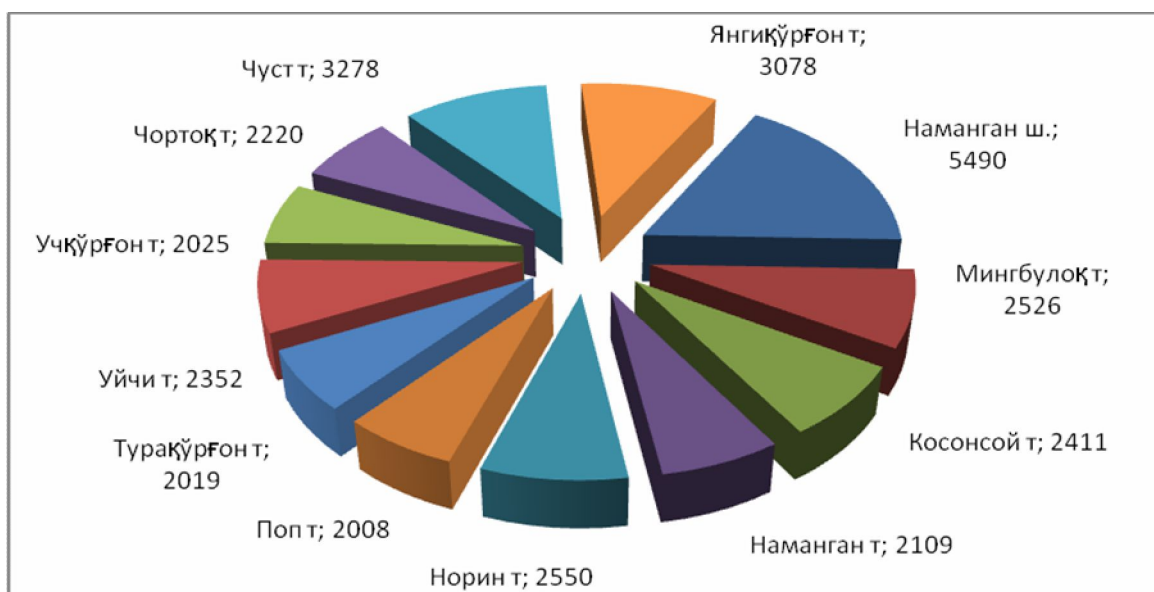
та, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасида Наманган шаҳрида 1734, Мингбулок туманида 1209 та, Косонсой туманида 1168 та, Наманган туманида 1066 та, Норин туманида 1120 та, Поп тумунмда 830 та, Тўрақўрғон туманида 976 та, Уйчи туманида 1507 та, Учқўрғон туманида 1001 та, Чортоқ, , Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 1130 та, 1759 ва 1872 тадан, бошқа соҳаларда Наманган шаҳрида 78 та, Мингбулок туманида 137 та, Косонсой туманида 199 та, Наманган туманида 102 та, Норин туманида 179 та, Поп тумунмда 171 та, Тўрақўрғон туманида 106 та, Уйчи туманида 130 та, Учқўрғон туманида 150 та, Чортоқ, туманида 157 та, Чуст туманида 184 та, Янгиқўрғон туманида 187 та янги иш ўринлари яратиш режалаштирилган.

Якка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида Наманган шаҳрида 1704, Мингбулок туманида 804 та, Косонсой туманида 624 та, Наманган туманида 685 та, Норин туманида 851 та, Поп тумунмда 488 та, Тўрақўрғон туманида 677 та, Уйчи туманида 501 та, Учқўрғон туманида 628 та, Чортоқ, туманида 650 та, Чуст ҳамда Янгиқўрғон туманларида мос равишда 1040 та, 804 таданиш ўринлари яратиш режа қилинган

Вилоят бўйича жами 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига 32066 та янги иш ўринлари яратиш режалаштирилган булиб шундан, кичик корхоналар ва микрофирмаларни ташкил қилишда 22610 та, саноатда 2728 та, уй- жой куриш ва таъмирлаш соҳасида 2730 та, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасида 15372 та ҳамда бошқа соҳаларда 1780 та иш ўрнини яратиш режалаштирилган. Якка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантириш орқали эса 9456 та янги иш ўринлари ташкил қилиш режа қилинган.

Жадвалдан хулоса қилиш мумкинки 2011 йилда "Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик йили" давлат дастури доирасида амалга оширилаётган ишлар шу соҳанинг ривожланиши билан бир қаторда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда банд бўлган аҳоли сонининг ортишига олиб келади. Наманган вилоятида 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида яратиладиган иш ўринлари башорати қуйидаги диаграммада

келтирилган.



2.3.2-диаграмма. Наманган вилоятида 2011 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида яратиладиган иш ўринлари башорати

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик йили доирасида тайёрланган умумдавлат дастурида 2011 йилда мазкур соҳанинг ялпи ички маҳсулотдаги улушини 54 фоизга етказиш кўзда тутилган. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналари жадал ривожлантириш асосида мулкдорлар синфини шакллантириш, тегишли институтлар тизимини барпо этиш, кичик ва хусусий тадбиркорлик фаолияти соҳасига кредит ресурсларини кенг жалб қилиш ва хорижий сармояларни бевосита олиб кириш учун бир қатор мақбул шароитлар яратилиб келинмоқда.

III БОБ. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

3.1. Корпоратив тузилмаларда персонални бошқариш стратегиясини шакллантиришнинг ўзига хос хусусиятлари

Бозор муносабатлари чуқурлашиб, Ўзбекистон халқаро хўжалик алоқаларига интеграциялашиб бораётган ҳозирги шароитда миллий иқтисодий рақобатбардошлигини оширишда табиий молиявий ресурслар эмас, балки инсон ресурслари, яъни одамлар, уларнинг профессионал ва шахсий хислатлари, меҳнат мотивацияси ва қўйилган мақсадларга эришишга интилишлари, билим ва маҳоратлари, ижодий ва наворлик қобилиятлари энг муҳим омилларга айланмоқда.

Бунда мулкчилик муносабатлари ўзгараётган шароитда персонални бошқаришнинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини аниқлаш, омилларни бир тизимга келтириш асосида корпоратив тузилмаларда персонални бошқариш хусусиятларини аниқлаш, Ўзбекистон шароитида фойдаланиш имкониятини аниқлаган ҳолда ходимлар мотивацияси ва бошқаруви ташкилий тузилмасини шакллантириш борасида хориж тажрибаларини ўрганиш, ходимлар мотивациясини ошириш механизминини очиқ беришда унинг корпоратив тузилмада намоён бўлиш хусусиятларини ёритиш, персонални бошқариш даражасини ва мамлакатни модернизациялаш шароитида уни такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини аниқлаш ҳамда жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози шароитида фаолият кўрсатиш самарадорлигини ўсишига кўрсатувчи таъсирни кучайтириш мақсадида персонални бошқариш стратегиясини шакллантириш лозим.

Бозор ислохотлари чуқурлашуви шароитида хўжалик субъектлари самарадорлиги кўп жиҳатдан уларнинг ички ва ташқи муҳит ўзгаришларига ўз вақтида ва тўғри жавоб қайтариш қобилиятига боғлиқ. Тўғри ва оқилона ташкил қилинган персонални бошқариш тизими корпоратив тузилмалар самарали фаолият ва амалий аҳамиятга эга. Саноат корхоналарида ишлаб чиқариш жараёнлари хилма хиллиги ва ташкилий

ишлаб чиқариш тузилмаси мураккаблиги персонални бошқариш тизимини такомиллаштириш, унинг ечими ҳозирги пайтда катта аҳамиятга эга бўлган муҳим масала ҳисобланади.

Персонални бошқариш тизими республикада ҳам, хорижда ҳам туб ўзгаришларга учрамоқда. Бироқ, кўпчилик корхоналарда бу тизимнинг шаклланиши ва фаолият кўрсатиши билан боғлиқ бўлган кўплаб муаммолар ечимсиз қолмоқда.

Ривожланган мамлакатлардаги йирик корпоратив тузилмаларда персонални бошқариш асосида ходим шахсининг ўсиб бораётган роли, унинг мотивацион кўрмаларини билиш, уларни ташкилот олдида турган вазифаларга мувофиқ шакллантириш ва йўналтириш қобилияти ташкил қилади.

Персонални стратегик бошқариш хусусиятлари билан ишлаб чиқаришни ташкил қилиш шакллари ўртасида ўзаро боғлиқлик мавжуд. Шу нуқтаи назардан энг муҳим муаммолар куйидагилар ҳисобланади:

-персонални бошқариш тизимининг айрим таркибий қисмлари фаолияти мазмуни ташқи муҳит талабларига мос келмайди (масалан, персонал маркетинги ва стратегик режалаштириш, хулқ-атвор мотивацияси ва персонални ривожлантириш ва бошқалар).

-стратегик характерли функцияларнинг персонални бошқариш бўйича хизматлар ихтиёрида тўпланиши корпоратив бошқарувда стратегик жихатларнинг суст ривожланиши билан бирга кузатилади;

-персоналнинг такрор ишлаб чиқариш жараёнлари ва ролини ҳозирги тушунишда инсон капиталига инвестициялар зарурлиги ҳисобга олинмайди;

-персонални бошқариш соҳасида ривожланишнинг корпоратив стратегияси технологияларини қўллаш бўйича услубий ёндашувлар етарли даражада ишлаб сиқилмаган.

Персонални бошқаришнинг хорижий компаниялар фаолиятида тобора кўпроқ фойдаланилаётган ва универсаллашиб бораётган хусусиятлари сифатида корпоратив тузилмаларнинг персонални бошқариш

хизмати ташкилий бўлинмалари билан ишлаётган ташқи маслаҳат ва воситачи фирмалар хизматларидан фойдаланиш борасидаги тажрибаларини кенг қўллаш, персонални бошқариш функцияларини бажариш бўйича ваколатлар ва жавобгарликни бошқаларга бериш, халқаро алоқаларнинг ривожланиши, воситачи ташкилотлар, персонал тайёрлаш марказлари, корхоналарнинг ихтисослашган бўлинмалари, давлат органлари, ахборот хизматлари ривожланишида ўз ифодасини топадиган персонални бошқаришнинг байналминаллашуви кабиларни алоҳида кўрсатиш мумкин.

Иқтисодийни модернизациялаш жараёнларида саноат корхоналарида кадрлар тайёрлаш, малакасини ошириш, уларнинг салоҳиятидан самарали фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади. Юртбошимиз И.А.Каримов таъкидлаганларидек «... кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ягона тизим асосида ташкил этилиши ва бу тизимнинг самарали ишлаши ўта муҳим аҳамиятга эга⁹»

Шу хусусиятлардан келиб чиқиб Наманган вилояти саноат корхоналарида ҳам кадрлар жойлашуви, уларни малакаларини ошириш ва шу асосида иқтисодий барқарорликка эришиш иқтисодий эркинлаштириш жараёни тобора чуқурлашаётган ҳозирги шароитида асосий йўналиш этиб белгиланган. Охириги йилларда Наманган вилоятидаги саноат корхоналари Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган топшириқларни бажариш мақсадида мутахассислар ва кадрлар билан юқори даражада таъминланмоқда. Вилоятда саноат соҳасининг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичларида кадрларнинг ўрни жуда юқори. Бугунги шароитда юқори малакали кадрларнинг роли янада ошди, чунки улар олимлар ва муҳандис-техник ходимлар билан биргаликда техника тараққиёти жараёнини ривожлантиришда асосий куч бўлиб қоладилар.

Фикримизча, кадрлар муаммосини мақсадли ҳал этиш, уларнинг меҳнат фаолиятини жамиятнинг ривожланиш талабларига йўналтириш

⁹ Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг Вазирлар Маҳкамасида 2003 йил 17 феврал куни ўтказилган мажлисидаги маърузаси // «Халқ сўзи», 2003 йил 18 февраль.

зарур. Бунда кадрлар малакасини хал этиш куйидаги хусусиятларга асосланиши лозим:

-кадрларни иқтисодиёт, унинг тармоқлари ва алоҳида корхоналарга жойлаштириш режали ва мўтадил тақсимлаш асосида олиб бориш;

-ишловчиларнинг маданий ва техникавий савиясини муттасил ошириб бориш;

-меҳнат ресурсларини режали равишда тайёрлаш, уларни маҳоратини доимо оширилишини давлат хисобидан бажариш.

Бошқа тармоқларда бўлгани каби, саноат тармоғида ҳам кадрлар функциялари бўйича ишчилар, муҳандис-техник ходимлар, хизматчилар, кичик хизмат кўрсатувчи ходимлар ва ўқувчилар категорияларига бўлинади.

Шуни айтиб ўтиш керакки, кадрлар тузилмаси фан-техника тараққиёти натижасида доимо ўзгариб туради. Чунки, иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида ишлаб чиқариш жараёнларида юқори унумдорликка эга бўлган машина ва механизмларни қўллаш ҳамда ишлаб чиқаришни автоматлаштириш асосида конвейерлаштириш ишчилар билим даражаларини тобора ошира боришларини талаб қилади.

Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида фан-техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этиш, бошқариш ишларини механизациялаш, бу ишларни бажариш жараёнларини бир мунча осонлаштиради ва бошқарувчиларнинг малакаси юқори бўлишини талаб қилади. Буларнинг ҳаммаси кадрлар тузилмасига таъсир этиб, ундаги ишчилар, хизматчилар улушини муҳандис-техник ходимлар улуши кўпайиши хисобига камайтириб боради. Саноат корхоналари кадрлари тузилмаси, корxonанинг қуввати, механизациялаш ва автоматлаштириш даражасига, ишни ташкил қилиш хусусиятларига боғлиқ. Фан-техника ютуқларинини саноат тармоқларига илдамлик билан жорий этиш, бошқарув жараёнларини автоматлаштириш ва ишчилар малакасини узлуксиз ошириб бориш бу муаммони бартараф этиш имкониятларини яратади.

Бизнинг фикримизча, саноат корхоналари персонали сифат-сон таркибини баҳолаш мезонларини танлашда баҳолаш натижаларидан муайян вазифаларни хал қилиш учун фойдаланилиши, мезонлар фаолият характери, жавобгарлик ва мураккабликка қараб табақаланиши мумкинлигини эътиборда тутиб, улар қайси ходимлар тоифалари учун белгиланишини ҳисобга олиш лозим.

Саноат корхоналари ва унинг таркибий бўлинмаларида персонални бошқариш хизматлари фаолияти ўзгарувчан ички ва ташқи муҳит талаблари ва шароитларига тўлиқ жавоб бермайди. Бу уларни функцияларини кенгайтириш, меҳнат салоҳиятини шакллантириш ва ривожлантиришга замонавий ёндашувлар ва усуллардан фойдаланиш зарурлигини кўрсатади. Ҳозирги кунда саноат корхоналарида персонални бошқариш тизими хўжалик юритувчи субъектларнинг барча хусусиятларини ва миллий иқтисодиётни модернизациялашнинг замонавий босқичини ҳисобга оладиган мажмуали ёндашувни асосланиши лозим.

3.2. Ишлаб чиқариш корхоналарида мотивация ва персонал ҳиссий ҳолатига эътибор

Мамлакатимизни модернизация қилиш ва иқтисодиётни либераллаштириш жараёнида иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини янада ривожлантириш катта аҳамият касб этади. Илмий-техник тараққиёт ютуқларини жорий этиш ҳисобига ишлаб чиқариш самарадорлигини ва маҳсулот рақобатбардошлигини ошириш, халқаро даражага чиқиш учун персонални бошқаришнинг замонавий усулларидан фойдаланиш лозим, бу усуллар ходимларни меҳнатга ва омилкорликка рағбатлантирувчи таъсирчан воситаларни топиш ва уларни юксак даражадаги уюшқоқлик ва интизом билан боғлашга асосланади.

Корхоналарни ривожлантириш учун персоналга бўлган эътиборни кучайтириш бугунги кунда долзарб вазифалардан ҳисобланади. Лекин шунини таъкидлаш жоизки аксарият корхоналарда ходимларга бўлган

муносабат, айниқса уларнинг мотивацияси ва хиссий ҳолатига эътибор етарли даражада йўлга қўйилмаган.

Республикамиз меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб етарли даражада эмас. Хусусан бу ҳолат ишлаб чиқариш тизимида яққол кўзга ташланмоқда. Албатта малакали персонал ишсиз қолмайди. Агарда шу персоналга ҳам етарли даражада эътибор берилмаса, у ҳам ишсизлар сафига кириб қолиши ҳеч гап эмас. Малакали персонал мавжуд эҳтиёжларига таяниб ҳурмат, мансаб, қулайлик мавжуд бўлган компанияларни танлайди. Албатта бу ҳолат компаниянинг барча малакали ходимларида мавжуд. Шунини алоҳида таъкидлаш жоизки, ҳозирда малакали персонал корхонада қолиш ёки қолмасликни ўз ҳиссиётларига кўра ҳал қилмоқда. Агар менежер ишчиларга корхонада етарлича қулай шароит яратиб берса улар компанияда қолишади. Агар ишчи эмоционал ноқулайлик сезса, эртами-кечми ўз иш жойини ташлаб кетади, ишда қолганда ҳам у маҳсулотни белгиланган сифатда ишлаб чиқара олмайди. Бунинг натижасида мавжуд корхона банкрот бўлиш эҳтимоллиги ортади.

Корхоналарда бошқарув фаолияти самарадорлигини ошириш учун мотивацияга асосланган ходимларни жалб қилиш усулига эътиборни кучайтириш лозим.

Ходимлар мотивацияси корхона ресурсларидан оптимал фойдаланиш ва мавжуд кадрлар салоҳиятини сафарбар этишнинг асосий воситасидир. Ходимларни мотивациялаш жараёнининг асосий мақсади - корхона фаолиятининг умумий натижадорлигини ва фойдасини ошириш учун мавжуд меҳнат ресурсларидан фойдаланишдан максимал наф олишдир. Таъсирчан мотивациялаш модели ишлаб чиқилмас экан, бирорта ҳам бошқарув тизими самарали ишлай олмайди, чунки модель аниқ бир индивидни ва умуман жамоани шахсий ва жамоавий мақсадларга эришишга ундайди.

Ходимларни мотивациялаш тизимини шакллантиришнинг иккита дастлабки тамойили мавжуд. Биринчидан, у ходимдаги эҳтиёжларнинг бир қисми (одатда, моддий эҳтиёжлар) эмас, балки унга хос бўлган барча бошқа

эҳтиёжларга ҳам қаратилиши лозим. Иккинчидан, мотивациялаш тизими ҳар бир ходимнинг умумий натижага қўшган ҳақиқий ҳиссасини аниқлаши ва худди шу ҳиссага мос равишда уни рағбатлантириш ва мотивациялашни таъминлаши даркор. Бироқ бундай рағбатлар муҳим бўлгани билан, ягона эмас, шунинг учун ҳам шахснинг мотивацион салоҳиятини тўлиқ ишга солиш имконини бермайди.

Раҳбар ўз бўйсинувидаги ходимларнинг бутун мотивацион салоҳиятидан самарали фойдаланиш учун у қандай асосий омиллардан ташкил топганини билиши керак. Мотив деганда онгли равишда фаолликка ички рағбатнинг уйғониши тушунилади. Шахс фаоллигини рағбатлантирувчи барча манбалар мотивацион соҳа тушунчасига бирлашади. У қуйидаги компонентларни ўз ичига олади: шахс эҳтиёжлари, унинг манфаатлари, интилишлари, ишқибозликлари, эътиқоди, мақсадлари, идеаллари, ниятлари, шунингдек ижтимоий роллари, хулқатвор стереотиплари, ижтимоий меъерлар қонун-қоидалар, ҳаётий мақсадлар ва кадриятлар ва ниҳоят, умумий дунёқараш.

Бажариладиган ишлар, авваламбор, ходим сарфлаган энергияни қайта тиклаш имкониятларини таъминлаши лозим, яъни иш ҳақи ҳамда моддий рағбатлантиришнинг бошқа турлари ҳеч бўлмаса ишчанлик қобилиятини тиклаш учун етарли бўлиши керак.

Хавфсизликка бўлган эҳтиёждан келиб чиқиб, ходимларнинг иши уларга ҳимояланганликларини ҳис қилишга имкон бериши, ишончли меҳнат шароитларини яратиши, бандлик ва барқарорликни касбий ўсишни ва хизмат бўйича ўсишни кафолатлаши лозим.

Ниҳоят, ходимнинг энг юксак мотивацион даражаси унинг ўз устида ишлаш, камолга эришиш эҳтиёжи билан боғлиқ. Иш ходимларни меҳнат жараёнига энг юқори даражада жалб қилинишни рағбатлантириши лозим. Мана шунда иш ходим учун ўз-ўзини намоён қилишнинг асосий воситасига айланади, бу эса бошқарувнинг асосий вазифаларидан биридир.

Бошқарув функцияларидан бири - мотивацияни амалга оширишга

иккита асосий ёндашув мавжуд, булар: комплекс-услубий ва мослашувчан-ташкилий ёндашувлар.

Улардан биринчиси ишнинг мотивацион салоҳиятини оптималлаштиришга қаратилган тўртта асосий усуллар гуруҳи комплексини ўз ичига олади. Қўтилаётган ишлаб чиқариш самарадорлиги бўйича улар қуйидаги кетма-кетликка эга:

- иқтисодий усуллар;
- мақсадли усул;
- ишни лойиҳалаштириш ва қайта лойиҳалаштириш (меҳнатни бойитиш) усули;
- бирга иштирок этиш, яъни ходимларни жалб қилиш усули (партисипатив усул).

Иқтисодий усуллар бажарилган иш учун моддий мукофотлаш тизимига асосланган. Ушбу тамойиллар қуйидагилардан иборат:

- ходимлар ва иш берувчи ўртасидаги коммуникация, ҳамкорлик ҳамда рағбатлантириш тизимини ташкил қилишнинг умумий қоидалари бўйича келишув;
- асосланган ва адолатли ишни баҳолаш тизимидан фойдаланиш;
- ишни ўлчаш ва баҳолашнинг пухта ўйлаб чиқилган, асосланган ва мақбул мезонлари;
- ишларнинг оқилона нормативлари;
- рағбатлантиришни натижакорлик билан аниқ боғлаш;
- бажарилган ишларнинг барча турлари ва мажбуриятлар учун тақдирлов;
- рағбатлантириш тизимининг оддийлиги;

Мотивациянинг учта умумий иқтисодий қоидаси мавжуд:

1. Мукофотлар миқдори, мотивациялашнинг кенг тарқалган воситаларидан бири сифатида, иш ханқи суммасининг 30 фоизидан кам бўлмаслиги керак. Акс ҳолда уни умумий иш ҳақидан ажратиш қийин бўлади ва ўзининг рағбатлантирувчи аҳамиятини йўқотади;
2. Иқтисодий усуллар самарадорлиги бошқа мотивациялаш

усуллари, авваламбор ижтимоий-психологик усуллари билан бирга кўшилганда кескин ошади. Чунончи, иш ҳақига қўшимча ҳисобланган ва якка тартибда бериладиган мукофот, айтайлик, уни кўпчилик олдида топшириш, масалан, бутун жамоа олдида тантанали вазиятда топширишга караганда анча самарасизроқ бўлади;

3. Хаддан ташқари узок чўзилиб кетадиган моддий фойдани кўзлаш каби хатоликларга йўл қўймасликка ҳаракат қилиш лозим. Масалан, корпоратив жамғармага киритмалар жорий мотивацияга деярли таъсир қилмайди.

Бошқарув амалиётида ходимлар учун раҳбарият томонидан қўйиладиган мақсадларга таъриф берилган. Шундай қилиб, мақсадлар:

- ўлчаниладиган бўлиши, иш натижалари эса аниқ кўрсаткичларда ифодаланган бўлиши;

- аниқ бажариш (эришиш) муддатларини ўз ичига олиши;

- ходимнинг эътиборини меҳнат унумдорлигини ошириш мумкинлигига қаратиши;

- ходимлар учун потенциал рағбатларни кўзда тутиши;

- ходимлар томонидан қўллаб-қувватланиши;

- баҳолаш мумкин бўлиши, уларга эришиш натижалари эса қўйилган мақсадларга эришиш учун жалб қилинган барча иштирокчилар учун тушунарли ва аниқ бўлиши лозим.

Шу муносабатда мақсадлар ва вазифаларни танлаш ва (ёки) тақсимлаш тизимини ишлаб чиқиш ва мана шу мақсадлар ва вазифалар учун ресурслар ажратиш керак. Шу билан бирга, у ёки бу мақсадларни амалга ошириш учун масъул шахсларни ҳам тайинлаш даркор.

Ишларни лойиҳалаштириш ва қайта лойиҳалаштириш (бойитиш) усули. Ишларни лойиҳалаштириш меҳнат топшириқларини уларнинг мазмунига қараб тақсимлашни назарда тутди. Ушбу усул инсоннинг ўз ишига бўлган муносабатини ўзгартиради, мотивацияни ва меҳнат самарадорлигини оширади. Қайта лойиҳалаштиришнинг асосий қоидаларидан бири ходимни ишни режалаштиришда иштирок этишга

жалб қилишдир. Ушбу усул асосида меҳнатни бойитиш (кенгайтириш)нинг психологик қонуниятлари ётади. Мотивацион жиҳатдан "бой" ишнинг қуйидаги асосий хусусиятлари мавжуд:

- масъулият: ходим натижакорлик учун жавоб беради;
- ютуқлар: ходимнинг у муҳим иш бажараётганига ишончи;
- ресурсларни назорат қилиш: бажарилаётган иш ижрочининг ажратилган ресурсларни сарфланишини назорат қилишини назарда тутати;
- тескари алоқа: иш натижалари тўғрисидаги замонавий ахборот;
- касбий ўсиш: ходимнинг ўз малакасини ошириш имкониятлари.

Ходимларни жалб қилиш усули (партисипатив усул) ходимларни меҳнатни ташкил қилиш ва бошқариш жараёнига жалб қилиш ғоясига асосланган. Бу ҳолда ходим бошқарув ҳаракатларининг пассив объекти бўлмай қолади ва фаол иштирокчига айланади. Натижада ижодий ташаббускорлик фаоллашади, масъулият ҳисси ошади, қўйилган мақсадларни эришишга мотивация яхшиланади. Бу жуда истикболли усул ҳисобланади, бироқ ҳозирги пайтда бошқаларига караганда кенг тарқалмаган. Экспертларнинг умумий фикрларига кўра, бу усул - келажак усули. Унинг самарадорлигига яққол мисол тариқасида Япония менежментини келтириш мумкин, унинг идеологияси айнан мана шундай ёндашувдан иборат.

Партисипатив усул қуйидаги шартларга риоя этишни тақозо этади:

- юзага келадиган муаммоларни ҳал қилишда ходимга овоз бериш ҳуқуқини бериш;
- маслаҳатлар, жараён иштирокчилари билан келишиб ишлаш ва меҳнатни ташкил қилиш йўлларини излаш;
- ҳуқуқларни амалий тақсимлаш;
- муаммоларни биргаликда аниқлаш ва уларни бартараф этиш бўйича тегишли хатти-ҳаракатларни белгилаш;
- қарорни биргаликда қабул қилиш;
- ходимнинг яқуний қарор қабул қилишда иштирок этиши;

- қўйилган вазифаларни бажариш учун зарур шарт-шароитларни яратиш имкони;
- ходимнинг раҳбарият билан ҳамкорлигини ривожлантириш механизмининг мавжудлиги.

Партисипатив усулдан фойдаланилганда бошқарувнинг марказсизлаштирилиши ҳисобига ходимларнинг касбий етукликка эришиши, улар қобилиятларининг фаоллашуви таъминланади, жамоавий масъулият ошади, коммуникациялар яхшиланади. Бундан ташқари, кўрсатиб ўтилган омилларнинг ҳаммаси корхонанинг умумий фаолиятини яхшилашга хизмат қилади.

Юқорида айтиб ўтилганидек, мотивация функциясини амалга оширишдаги бошқа асосий ёндашув мослашувчан-ташкилий ёндашувдир. Унинг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, мотивацияловчи таъсирлар тизими гўёки меҳнат фаолиятининг асосий фазалари бўйича тақсимланади - ишга қабул қилишдан бошлаб то касбий карьеранинг охиригача. Асосий мотивацияловчи воситаларни ва мазкур ёндашувга хос қоидаларни кўриб чиқамиз.

Мотивацияловчи омиллардан бири ходимнинг ишга қабул қилиш вақтидаги дастлабки таассуротидир. Тегишлича, ходимнинг янги ташкилотда ишлашининг дастлабки кунларини тегишли тарзда ташкил этишга кўпроқ аҳамият бериш керак. Шунинг учун ходимларни юқори даражада мотивациялашни таъминлаш ва сақлаб қолиш усуллариининг иккинчи гуруҳи айнан дастлабки мослашув босқичига олиб борилади. У ўз ичига енгилроқ иш тартибини, ишни баҳолашнинг юмшоқроқ мезонларини, мураббийлик мактабини ва ҳ.к.ларни олади. Буни таъминлаш шакллари эса турлича бўлиб, ташкилот турига боғлиқ.

Мотивацияловчи таъсирнинг учинчи жиҳати ходимнинг келажагини аниқ белгилаш билан боғлиқ. Ҳеч нарса ишнинг келажагидек (ижтимоий, мақом бўйича, карьерага оид) кучли мотивацияламайди. Аксинча, келажаги йўқ иш кучли демотивацияловчи омилдир.

Ходимларни мотивациялашнинг кейинги, тўртинчи жиҳати касбий

Ўсишнинг турли босқичлари билан боғлиқ. Табиийки, ходимнинг ички стимуллари ни сақлаб туриш учун ходимларни қайта жойлаштириш (ходимлар ротацияси) ни ва хизмат бўйича силжитишни ташкил қилиш зарур.

Мотивациялашнинг яна битта воситаси иш вақтининг "ўзгарувчан"лигини таъминлашдир. Исботланганки, ходимга ўз иш вақтини ўзи режалаштириш ва ундан ўз ихтиёрига қараб фойдаланиш ҳуқуқининг қисман берилиши меҳнат фаолиятининг кучли мотивацияловчи омилдир.

Ниҳоят, ташкилий-мослашувчан ёндашувда юқорида айтиб ўтилган иш натижалари ҳақида ахборот бериш усули катта аҳамиятга эга. Маълумки, ишнинг сифати ҳақидаги ахборотга бўлган эҳтиёж уни амалга оширишга рағбатлантирувчи омилдир. "Нодиректив маслаҳатлар" деб аталувчи амалиёт ахборот бериш билан боғлиқ. Унинг мақсади - ишнинг салбий натижалари, ўзини оқламаган мотивлар, истаклар ва интилишларнинг номаъқул оқибатларини бартараф этиш. Раҳбарнинг ўз ходимлари фикрларини эътиборга олиши жуда қимматли хусусият ҳисобланади, чунки ходимларга ўз фикрларини очик билдириш имконининг берилиши вазиятни аниқроқ тасаввур қилиш ва баҳолаш имконини беради. Шундай қилиб, "нодиректив маслаҳат" ходимга ўз фикрини билдириш имконини бериш ҳисобига кейинги умумий фаолиятга ижобий таъсир кўрсатади.

Яна битта муҳим масалага тўхтатиш зарур бўлиб, у аниқ ечимга эга эмас. Бу - ижобий ва салбий мотивацион омилларнинг нисбати масаласидир. Шундай қонуният мавжудки, унга кўра меҳнат унумдорлигининг ижобий ва салбий стимулларига таъсирчанликда жиддий индивидуал фарқлар бўлади. Шундан келиб чиқиб одамларнинг икки гуруҳи ажратилади.

Биринчи гуруҳдагилар ижобий мотивацион бошқарувга кўпроқ мойил бўлиб, мақтовлардан тезроқ ва кучлироқ таъсирланадилар ва уларга жавобан самаралироқ ишлайдилар. Иккинчи гуруҳ салбий мотивацион

бошқарувга мойил бўлиб, жазолашдан (ёки жазолаш мумкинлигидан) тезроқ ва кучлироқ таъсирланадилар ҳамда айнан жазога жавобан катта натижалар кўрсатадилар. Бунда салбий мотивациялаш (жазолаш) услубида биринчи гуруҳда ҳиссий зўриқиш тезроқ пайдо бўлади ва кучли бўлади. Иккинчи гуруҳдагилар билан эса, фақат "пўписа ва жазо" тили билан гаплашиш мумкин, шунинг учун улар ижобий стимулларга таъсир кўрсатмайдилар. Ушбу индивидуал хусусиятларни раҳбар ўз ходимларини мотивациялашда ҳисобга олиши лозим.

Умуман олганда, ижобий стимулларни қўллаган ҳолдаги мотивацион бошқарув энг самарали ҳисобланади. Энг салбий вариант - бу на ижобий, на салбий мотивацияларнинг умуман йўқлиги ("бутунлай эътиборсизлик феномени"). Соддароқ айтадиган бўлсак, ходимларга нисбатан умуман эътиборсиз бўлгандан кўра уларни доим "урушиб" турган маъқул. Ходимларга эътиборсизлик уларда кераксизлик ва аҳамиятсизлик ҳиссини уйғотади.

Шундай қилиб, ходимларни мотивациялаш - мураккаб бошқарув функцияларининг биттаси. Мотивациялашнинг самарали модели яратилмас экан, бирорта ҳам бошқарув тизими самарали амал қила олмайди, тегишли билимлар ва ёндашувлардан фойдаланиш эса муайян бошқарув вазиятларида бутун корхона иши самарадорлигини ошириши мумкин.

Бу вазиятда ходим бошқарув ҳаракатларининг пассив объекти бўлмайди, балки фаол иштирокчига айланади. Бу усулнинг самарадорлигига мисол сифатида япон менежментини келтириш мумкин. Япония корхоналарида бошқарув усули асосан муаммолар юзасидан ходимларда овоз бериш ҳуқуқининг мавжудлиги, барча муаммоларни биргаликда аниқлаш, қарорни биргалика қабул қилиш, қўйилган вазифаларни бажариш учун зарур шароитлар мавжудлиги билан ажралиб туради. Бу жуда самарали усул бўлганлиги учун ҳам айни кунда усул алгоритми (кетма-кетлик)ни ишлаб чиқиш муҳимдир.

Нима учун биз Япония, Хитой, АҚШ, Англия ва Германия каби

ривожланган давлатларни тажрибасини ўқиб ўрганамизу, лекин амалиётга жорий этишга ёки шу асосида янги бир ихтирони яратишга келганда бироз оқсаймиз. Албатта бунинг асосий сабаби ходимларда, нафақат ходимлар, балки иш юритувчи раҳбар (менежер)ларда ҳам эмоциянинг кучсиз эканлигидадир.

Юқорида таъкидланган барча ижобий хислатларни ходимларда мужассам бўлиши учун раҳбар, мавжуд ходимлар эмоциясини, темпераментини, характерини яъни табиатини тўлиқ ўрганган ҳолда корхона иш фаолиятини режалаштириши ва ташкил қилиши керак. Шундагина корхона юксак даражада ишлаётган, персонални ўз ишини сидқидилдан бажараётганлигини кўришимиз мумкин. Ваҳоланки бунинг натижасида бизда ҳам ишлаб чиқариш юқори суратларда ривожланиб, вилоятимиз республикада юқори фойда билан чиқадиган эркин индустриал, аҳоли турмуш даражаси юқори бўлган ҳудудга айланиши шубҳасиз.

3.3 Жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози шароитида ишлаб чиқариш корхоналарида персонал меҳнатини самарали ташкил этиш

Ҳозирда глобал тус олаётган жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози ривожланган давлатлардаги ишлаб чиқариш корхоналари фаолиятига жуда катта таъсир кўрсатмоқда. Албатта жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози республикамиз иқтисодиётига ҳам ўз таъсирини ўтказмай қолмади. Чунки республикамиз жаҳон хўжалиги билан узвий боғлиқ равишда ривожланиб бормоқда. Иқтисодий ривожланишнинг асосида эса иқтисодиётнинг реал сектори яъни ишлаб чиқариш корхоналари туради.

Мамлакатимиз иқтисодий тараққиётида ишлаб чиқариш тармоқларининг ривожланиши муҳим аҳамият касб этади. Республикада амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг натижаси сифатида бу тармоқда ҳам бир қатор ижобий ўзгаришларни кузатишимиз мумкин. Шундай бўлса ҳам бу тармоқлар фаолияти айрим камчиликлардан холи эмас. Хусусан айрим ишлаб чиқариш корхоналарида персонални

бошқариш тизими фаолияти мақсадга мувофиқ ташкил этилмаган. Бу ҳозирги кунда ушбу корхоналарнинг ишлаб чиқариш фаолиятидаги тўхталишларда, маҳсулот сифатининг ёмонлашувида, бозорда ўз ўрнини топа олмаётганлигида ва шунга боғлиқ равишда юзага келаётган молиявий инқирозларида ўз аксини топмоқда. Ушбу муаммоларни бартараф этиш учун ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқариш тизимини замонавийлаштириш ва шу асосида унинг самарадорлигини ошириш катта аҳамиятга эга.

Ишлаб чиқариш омилларидан бири бўлган ишчи кучи(персонал) малакаси - унинг фаолияти сифатини, самарадорлигини ва ижро интизомини таъминлайди. Хом-ашё ва ишлаб чиқариш воситаларини қисқа муддатларда ташкил қилиш мумкин, лекин малакали персонални тайёрлаш йиллаб вақт талаб қилади. Ҳозирги кунда ривожланган давлатлар ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқариш бўлими корxonанинг энг муҳим бошқарув бўғинларидан бири ҳисобланади. Чунки корхона фаолиятининг самарадорлиги персонални танлаш ва уларни тўғри тақсимлашга боғлиқ. Ишлаб чиқариш корхоналари бунга етарли даражада эътибор бермаса, эркин рақобатда инқирозга учраши муқаррардир.

Республикамиздаги айрим ишлаб чиқариш корхоналарини бошқарув фаолиятида яккабошчиликка кўпроқ эътибор берилмоқда. Айниқса раҳбарликнинг автократик усули ва услублари амал қилиб келаётган корхоналар ҳам йўқ эмас. Яккабошчилик асосида қарор қабул қилиш орқали персоналга самарали таъсир ўтказиб бўлмайди. Қачонки раҳбар жамоага, жамоа фикрига қўшила олса ва демократик бошқарув тамойиллари асосида иш юритса барча ходимлар корхона манфаати учун ҳаракат қилади.

Фикримча ишлаб чиқариш корхоналарида “Кадрлар” бўлими остида “Илғор фикрлар ва муаммоларни бошқариш” бўғинини ташкил этиш мақсадга мувофиқдир. Чунки бу бўлимда амалга ошириладиган барча тадбирлар бевосита персонал фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилади. Бўлимни ташкил этишдан асосий мақсад корхонада ишлаб

чиқаришни ривожлантириш, харажатларни камайтириш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлашдан иборатдир. Бўлимнинг асосий ишлари корхона ички келишуви асосида амалга оширилади. Унга кўра ҳар бир ишчи, ходим ўз иш жараёни ва вазифаси билан боғлиқ муаммоларни ечиш ёки бирор янгиликни тавсия этиш мақсадида ўз фикрини тўғридан-тўғри биринчи раҳбарга тақдим этиши мумкин. Бунда албатта фикрлар ёзиладиган бланкалар мавжуд бўлиши ва бу бланкалар уч нусхада, ўз номерига эга бўлиши керак. Унинг бир нусхаси янгилик киритган ва фикр берган ходимда, бир нусхаси “Илғор фикрлар ва муаммоларни бошқариш” бўғинида, 3-нусхаси эса қарор қабул қиладиган раҳбарда бўлади. Бу бўлимни ташкил этиш ходимлар, иш берувчи ва албатта бутун бир корхона манфаати учун фойдадан холи бўлмайди, чунки бундай шароитда ходимлар ҳам иш берувчи ҳам корxonанинг харажатларини камайтиришни, махсулот ёки хизматларни сифатини оширишни, корхонада меҳнат муҳофазаси яхшиланишини хоҳлайди.

Ҳар бир ходим ўзига бириктирилган асосий восита ҳақида бошқа ходимларга, хаттоки раҳбарга қараганда ҳам кўпроқ маълумотга эга бўлади. Асосий воситаларнинг жисмоний ва маънавий эскириши билан боғлиқ бўлган муаммоларни шу бўлим орқали хал қилиш самарали бўлади, чунки бу бўлимда муаммолар ва янгиликлар атрофлича ўрганилади. Дейлик, ишлаб чиқариш корхонасини кичик бир цехида дастгоҳлар билан ишлаётган мастер, шу дастгоҳ билан узлуксиз ишлаш давомида ундаги баъзи камчиликларни аниқлаши ёки шу дастгоҳга қандайдир янги қўшимчалар киритишни таклиф қилиши мумкин. Албатта шу бўғинни ташкил этилсагина. Сабаби бу бўғин асосида икки томонлама манфаат ётади. Яъни муаммоларни аниқлаган ходимларга мукофот, янги бир илғор фикрни, янгиликни берган ходимларга эса шу янгилик ишлаб чиқаришда жорий этилишига қараб бошланғич фойданинг 1/3 улуши миқдорида берилади ва албатта маънавий рағбатлантирилади.

Эркин рақобат ва техник ривожланиш ҳар бир корхонада ишчиларнинг малакасини замон талабига мос равишда ривожлантириб

боришни тақазо этмоқда. Бунинг учун республикамизда етарлича шароитлар мавжуд. Фикримча барча ишлаб чиқариш, корхоналари, хусусан йирик корхоналар ўз ишлаб чиқаришларини янада ривожлантириб бориши учун республикамиздаги олий таълим муассасалари ва касб хунар коллежлари билан шартнома тузиш орқали ўз ўқув-амалий марказларини ташкил қилсалар мақсадга мувофиқ бўларди.

Ўзаро алоқани йўлга қўйиш учун касб-хунар коллежларида ҳам ўзгаришлар қилиш талаб этилади. Бунга асосий сабаб, ҳозирги кунда коллежларда молиячи иқтисодчи, информатика каби умумий йўналишдаги мутахассисларни тайёрлашга эътибор берилмоқда. Лекин иқтисодиётнинг реал сектори бўлмиш ишлаб чиқариш корхоналарида техника-технология билан мукамал даражада ишлай оладиган мутахассислар тайёрлаш камчилик даражада йўлга қуйилган. Шунинг учун ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўлида касб-хунар коллежларида умуммутахассисликлар билан бир қаторда касбга йўналтирилган мутахассисликларни ташкил этиш лозим. Масалан, технолог, тоқор, пайвандчи, таъмирловчи уста, менежер, маркетинг каби мутахассисларни тайёрлаш.

Касбга йўналтирилган мутахассисликларни коллеж тизимида очишнинг самараси шундан иборатки биринчидан, ишсизлар кўпайишини олди олинса, иккинчидан ишлаб чиқаришни янада тез суратларда ривожлантириш имконини беради.

Умуман олганда касб-хунар коллежларида ўқиётган талабалар ўқиш даврларини ўзидаёқ персоналга айланишлари учун уларни касбга тайёрлай билиш лозим. Касб-хунар коллежларида талабаларга, ишлаб чиқариш корхоналарида персоналга, хусусан инсон омилига бўлган эътиборни янада кучайтириш корхонанинг ўз олдига қўйган мақсадларига эришишнинг гаровидир.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Саноат корхоналарида ишлаб чиқариш жараёнлари хилма хиллиги ва ташкилий ишлаб чиқариш тузилмаси мураккаблиги персонални бошқариш тизимини такомиллаштириш, унинг ечими ҳозирги пайтда катта аҳамиятга эга бўлган муҳим масала ҳисобланади.

Персонални бошқариш тизими республикамизда ҳам, хорижда ҳам туб ўзгаришларга учрамоқда. Бирок, кўпчилик корхоналарда бу тизимнинг шаклланиши ва фаолият кўрсатиши билан боғлиқ бўлган кўплаб муаммолар ечимсиз қолмоқда.

Персонални стратегик бошқариш хусусиятлари билан ишлаб чиқаришни ташкил қилиш шакллари ўртасида ўзаро боғлиқлик мавжуд. Шу нуқтаи назардан энг муҳим муаммолар қуйидагилар ҳисобланади:

-персонални бошқариш тизимининг айрим таркибий қисмлари фаолияти мазмуни ташқи муҳит талабларига мос келмайди (масалан, персонал маркетинги ва стратегик режалаштириш, хулқ-атвор мотивацияси ва персонални ривожлантириш ва бошқалар).

-стратегик характерли функцияларнинг персонални бошқариш бўйича хизматлар ихтиёрида тўпланиши корпоратив бошқарувда стратегик жихатларнинг суст ривожланиши билан бирга кузатилади;

-персоналнинг такрор ишлаб чиқариш жараёнлари ва ролини ҳозирги тушунишда инсон капиталига инвестициялар зарурлиги ҳисобга олинмайди;

-персонални бошқариш соҳасида ривожланишнинг корпоратив стратегияси технологияларини қўллаш бўйича услубий ёндашувлар етарли даражада ишлаб чиқилмаган.

Фикримизча, кадрлар муаммосини мақсадли ҳал этиш, уларнинг меҳнат фаолиятини жамиятнинг ривожланиш талабларига йўналтириш зарур. Бунда кадрлар малакасини ҳал этиш қуйидаги хусусиятларга асосланиши лозим:

-кадрларни иқтисодиёт, унинг тармоқлари ва алоҳида корхоналарга

жойлаштириш режали ва мўътадил тақсимлаш асосида олиб бориш;

-ишловчиларнинг маданий ва техникавий савиясини муттасил ошириб бориш;

-меҳнат ресурсларини режали равишда тайёрлаш, уларни маҳоратини доимо оширилишини давлат ҳисобидан бажариш.

Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида фан-техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этиш, бошқариш ишларини механизациялаш, бу ишларни бажариш жараёнларини бир мунча осонлаштиради ва бошқарувчиларнинг малакаси юқори бўлишини талаб қилади. Буларнинг ҳаммаси кадрлар тузилмасига таъсир этиб, ундаги ишчилар, хизматчилар улушини муҳандис-техник ходимлар улуши кўпайиши ҳисобига камайтириб боради. Саноат корхоналари кадрлари тузилмаси, корxonанинг қувватига, механизациялаш ва автоматлаштириш даражасига, ишни ташкил қилиш хусусиятларига боғлиқ. Фан-техника ютуқларини саноат тармоқларига илдамлик билан жорий этиш, бошқарув жараёнларини автоматлаштириш ва ишчилар малакасини узлуксиз ошириб бориш бу муаммони бартараф этиш имкониятларини яратади.

Бизнинг фикримизча, саноат корхоналари персонали сифат-сон таркибини баҳолаш мезонларини танлашда баҳолаш натижаларидан муайян вазифаларни хал қилиш учун фойдаланилиши, мезонлар фаолият характери, жавобгарлик ва мураккабликка қараб табақаланиши мумкинлигини эътиборда тутиб, улар қайси ходимлар тоифалари учун белгиланишини ҳисобга олиш лозим.

Корхоналарда бошқарув фаолияти самарадорлигини ошириш учун мотивацияга асосланган ходимларни жалб қилиш усулига эътиборни кучайтириш лозим.

Ходимлар мотивацияси корхона ресурсларидан оптимал фойдаланиш ва мавжуд кадрлар салоҳиятини сафарбар этишнинг асосий воситасидир. Ходимларни мотивациялаш жараёнининг асосий мақсади - корхона фаолиятининг умумий натижадорлигини ва фойдасини ошириш

учун мавжуд меҳнат ресурсларидан фойдаланишдан максимал наф олиш. Таъсирчан мотивациялаш модели ишлаб чиқилмас экан, бирорта ҳам бошқарув тизими самарали ишлай олмайди, чунки модель аниқ бир индивидни ва умуман жамоани шахсий ва жамоавий мақсадларга эришишга ундайди.

Ишлаб чиқариш омилларида бири бўлган ишчи кучи(персонал) малакаси - унинг фаолияти сифатини, самарадорлигини ва ижро интизомини таъминлайди. Хом-ашё ва ишлаб чиқариш воситаларини қисқа муддатларда ташкил қилиш мумкин, лекин малакали персонални тайёрлаш йиллаб вақт талаб қилади. Ҳозирги кунда ривожланган давлатлар ишлаб чиқариш корхоналарида персонални бошқариш бўлими корхонанинг энг муҳим бошқарув бўғинларидан бири ҳисобланади. Чунки корхона фаолиятининг самарадорлиги персонални танлаш ва уларни тўғри тақсимлашга боғлиқ. Ишлаб чиқариш корхоналари бунга етарли даражада эътибор бермаса, эркин рақобатда инқирозга учраши муқаррардир.

Эркин рақобат ва техник ривожланиш ҳар бир корхонада ишчиларнинг малакасини замон талабига мос равишда ривожлантириб боришни тақозо этмоқда. Бунинг учун республикамизда етарлича шароитлар мавжуд. Фикримча барча ишлаб чиқариш, корхоналари, хусусан йирик корхоналар ўз ишлаб чиқаришларини янада ривожлантириб бориши учун республикамиздаги олий таълим муассасалари ва касб хунар коллежлари билан шартнома тузиш орқали ўз ўқув-амалий марказларини ташкил қилсалар мақсадга мувофиқ бўларди.

Ўзаро алоқани йўлга қўйиш учун касб-хунар коллежларида ҳам ўзгаришлар қилиш талаб этилади. Бунга асосий сабаб, ҳозирги кунда коллежларда молиячи иқтисодчи, информатика каби умумий йўналишдаги мутахассисларни тайёрлашга эътибор берилмоқда. Лекин иқтисодиётнинг реал сектори бўлмиш ишлаб чиқариш корхоналарида техника-технология билан мукамал даражада ишлай оладиган мутахассислар тайёрлаш камчилик даражада йўлга қуйилган. Шунинг учун ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўлида касб-хунар коллежларида умуммутахассисликлар

билан бир қаторда касбга йўналтирилган мутахассисликларни ташкил этиш лозим. Масалан, технолог, токор, пайвандчи, таъмирловчи уста, менежер, маркетинг каби мутахассисларни тайёрлаш.

Касбга йўналтирилган мутахассисликларни коллеж тизимида очишнинг самараси шундан иборатки биринчидан, ишсизлар кўпайишини олди олинса, иккинчидан ишлаб чиқаришни янада тез суратларда ривожлантириш имконини беради.

Умуман олганда касб-хунар коллежларида ўқиётган талабалар ўқиш давларини ўзидаёқ персоналга айланишлари учун уларни касбга тайёрлай билиш лозим. Касб-хунар коллежларида талабаларга, ишлаб чиқариш корхоналарида персоналга, хусусан инсон омилига бўлган эътиборни янада кучайтириш корхонанинг ўз олдига қўйган мақсадларига эришишнинг гаровидир.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2003.

2. Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида“ги Қонуни (янги таҳрири), „Халқсўзи“. 1998 йил 22 май.

3. Ўзбекистон Республикасининг „Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида“ги Қонуни (янги таҳрири), „Халқсўзи“. 2003 йил 29 август.

4. Ўзбекистон Республикасининг „Хусусий корхона тўғрисида“ги Қонуни, „Халқсўзи“, 2003 йил 11 декабрь.

5. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Тошкент. „Иқтисодиёт ҳуқуқ дунёси“, 2007.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва қарорлари

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Ижтимоий ҳимоя йили“ Давлат дастури тўғрисидаги Қарори. „Халқсўзи“, 2007 йил 24 январь.

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустахкамлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида“ги Фармони. „Халқсўзи“, 2007 йил 20 март,

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳрфаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида“ги 2007 йил 6 апрелдаги ПК.-616-сон Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007, № 4.

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашга дойр қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида“ги Фармони. „Turkiston“, 2007 йил 19 май, №44.

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Иш хақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафакалар миқдорини ошириш тўғрисида“ги Фармони. „Халқ сўзи“, 2007 йил 24 октябр, № 210 (4363).

11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-3706- сонли „Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида“ги Фармони. „Халқсўзи“, 2006 йил 5 январь.

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг „2006—2010 йилларда Ўзбекистон Республикасида сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантиришини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида“ги Қарори. „Халқсўзи“, 2006 йил 17 апрель.

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг „2006 йилда республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ҳамда 2007 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишлари тўғрисида“ги Қарори. „Халқсўзи“, 2007 йил 15 февраль, № 33.

14. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг „Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида“ 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616- сонли қарорини амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида“ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007, № 5.

15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 4 февралдаги „Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки

саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида"ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарорлар тўплами. Нашр этувчи: Ўзбекистон Республикаси Президенти Аппарати Ишлар Бошқармаси.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

16. И. Каримов. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2007.

17. И.Каримов. Демократик ҳуқуқий давлат эркин иқтисодиёт талабларини тўлиқ жорий этиш, фуқаролик жамияти асосларини қуриш — фаровон ҳаётимиз гаровидир. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2007.

18. И.Каримов. Янгилаш ва барқарор тараққиёт йўлидан янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш — асосий вазирамиздир. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.Каримовнинг 2006 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2007 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси. „Халқсўзи“, 2007 йил 13 февраль.

19. И.Каримов. Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим. „Халқ сўзи“, 2006 йил 11 февраль.

20. И.Каримов. Бизнинг бош мақсадимиз — жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. — Тошкент. „Ўзбекистон“, 2005.

21. И.Каримов. Ўзбек халқи ҳеч қачон, ҳеч кимга қарам бўлмайди. Тошкент. 13-том. „Ўзбекистон“, 2005.

21. И.Каримов. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. — Тошкент. „Ўзбекистон“, 1995.

5. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари меъерий-ҳуқуқий ҳужжатлари

23. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2007. № 4, 5- сонлари.

24. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъерий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2006.

25. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Молия вазирлигининг „Бошқарув ходимларининг сонини тартибга солиш ва уларга сарфланадиган харажатларни мақбуллаштириш бўйича меъерий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида“ги Қарори. Тошкент. „Финансовое законодательство Республики Ўзбекистан“, 2004 йил.

26. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги „Меҳнат ресурслари балансини тўзиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти“. Ўқув-услубий кулланма Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги №42 сонли Қарорига мувофиқ ишлаб чиқарилган. Тошкент, 2002.

27. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. Олий таълим. Меъерий ҳужжатлар тўплами. Тошкент, „Шарқ“, НМАКБТ 2001.

28. Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меъерий ҳужжатлари. Тошкент. „Адолат“, 2000.

6. Дасрликлар

29. Абдурахмонов Қ.Х., Холмуратов С.Э. „Персоналии бошқариш“ фани бўйича таълим технологияси. ТДИУ, 2006.

30. **Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Дадабаев Ш.Х.** Региональная экономика и управление. Учебник. Ташкент. „Фан ва технология“, 2007.

31. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (Назария ва амалиёт): Дарслик. — Тошкент. „Меҳнат“, 2004.
32. Абдурахмонов Қ.Х. Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. „Ходимларни бошқариш“ — Тошкент. 2005 й.
33. Армстронг М., Бэрн А. Управление эффективностью работы. Пер.с англ. Москва. НИРРО, 2005.
34. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник -Москва. „Инфра-М“, 2007.
35. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - Москва. „Норма“, 2006.
36. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. - Москва. ЮНИТИ-ДАТА, 2003.
37. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник, -2-е изд., перераб. и доп. - Москва. „ИНФРА-М“, 2007.
38. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. - Москва. КНОРУС, 2007.
39. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник. — Москва. ИД „ФОРУМ“: ИНФРА-М, 2006.
40. Мартен В.И. История управленческой мысли: Учебник. — Москва. ИНФРА-М, 2005.
41. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: /Дарслик. Қ. Абдурахмоновнинг умумий таҳрири остида, - Тошкент. „Ўқитувчи“, 2001.
42. Нарзикулов Н. Р., Муртазаев Б.Ч, Бакиева А.И. Инсон ресурслари иқтисодиёти. ТДИУ, 2005.
43. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Учебник. Москва. В 2-х томах. 1-2 тома „Альфа-Пресс“, 2007.
44. Под редакцией П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. Политика доходов и заработной платы. Учебник. Москва. „Экономист“, 2004.
45. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник. — Москва. ТК Велби. „Проспект“, 2005.

46. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва. ИНФРА-М, 2002.
47. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. - Москва. ЮНИТИ, 2007.
48. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент: Дарслик — Тошкент. „Ўқитувчи“, 2001.
49. Шамхалов Ф. Основы теории государственного управления: Учебник для вузов. - Москва. ЗАО Издательство „Экономика“, 2003.
50. Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А. - Учебник. СПб.: Питер, 2007.
51. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Кемпбелл Р. Макконелл, Стенли Л. Брю - Москва „Инфра-М“, 2002.
52. Экономическая теория. Микроэкономика -1,2: Учебник/ Под общ. ред. Г.Л. Журавлевой - 3-е изд., испр. и доп. - Москва „Дашков и К“, 2007.
- 53 Экономическая теория: Учебник. - Изд. испр. и доп. / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. - Москва. „ИНФРА-М“, 2007.
54. Ўлмасова, Ваҳобова. В. Иқтисодиёт назарияси: Дарслик. - Тошкент. „Шарқ“, 2006.
55. Шодмонов Ш.Ш., Ғофуров У.В. Иқтисодиёт назарияси: Дарслик. - Тошкент. „Фан ва технология“, 2005.

7. Ўқув қўлланмалар

56. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев СИ., Давыдова Т.Ю. Организационные поведение. Москва. ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
57. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш асослари / Ўқув қўлланма — Тошкент ТДИУ, 2007.
58. Абдурахманов К.Х., Додобоев Ю.Т. Современный менежмент и реформирование системы образования в Ўзбекистане. Учебное пособие. Ташкент. - 2006.

59. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Давлат хизмати персоналини бошқариш: / Ўқув қўлланма. Тошкент. „Академия“, 2002.
60. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Персоналии бошқариш: Ўқув қўлланма. — Тошкент. „Шарқ“, 1998.
61. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. Персоналии бошқариш: Ўқув қўлланма. — Тошкент, 2004. Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти.
62. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори: Назарий ва амалий муаммолар: / Ўқув қўлланма. — Тошкент. ТДИУ, 1999.
63. Абдурахманов К.Х. и др. Мировая экономика: Учеб. пособие. - Тошкент. „O'qituvchi“, 2006.
64. Аширов Д.А. Управление персоналом: / Учебное пособие. - Москва. ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
65. Бас В.Н., Шубенкова Е.В. Управление персоналом организации, ориентированной на качество: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. - Москва. „Палеотип“, 2004.
66. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодий либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. / Ўқув қўлланма. — Тошкент. ТДИУ, 2007.
67. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: / Учебное пособие. — Москва. ИНФРА-М, 2005.
68. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика: Учебное пособие. — Москва. „Дашков и К“, 2004.
69. Данилов А.С., Юлдашев З.Ю. Национальная экономика: Учебное пособие. — Под ред. проф. Абдурахманова К.Х., Акрамова Э.Н. - Тошкент „Янги аср авлоди“, 2003.
70. Егоршин А.П. Управление персоналом. „Нижний Новгород“, НИМБ, 2001.
71. Закирова Н.К. Внутрифирменное управление персоналом: Учеб. пособие. — Москва. РЭА, 2004.

72. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час? — 2-е изд., — Москва. Альпина Бизнес Букс, 2005.
73. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. — Москва. Издательство „Экзамен“, 2002.
74. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: / Отбор и оценка при найме, аттестация / Учебное пособие. Москва. „Экзамен“, 2003.
75. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. Учебное пособие. Москва. „Экзамен“, 2003.
76. Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. — Москва. РЭА, 2002.
77. Конфликтный менеджмент в организации: Учебное пособие. - Москва. РЭА, 2000.
78. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. — Москва. ЮНИТИДАТА, 2007.
79. Макарова И.К. Управление персоналом: Схемы и комментарии. Москва. „Юриспруденция“, 2002.
80. Нарзикулов Н.Р., Муртазаев Б.Ч, Боқиева И.А. Инсон ресурслари иқтисодиёти: Ўқув кўлланма. — Тошкент. ТДИУ, 2005.
81. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно - логических схемах. Москва. „Академический проект“, 2005.
82. Основы управления персоналом организации: Учебное пособие / Под ред. К.Х.Лбдурахманова. — Тошкент. ТГЭУ, 2000.
83. Организация и регулирование оплаты труда: Учебное пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. — Москва. „ВЎзовский учебник“, 2006.
84. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологии труда и занятости: Учебное пособие. — Москва. „Дело“, 2005.
85. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. Москва. „Аспект Пресс“, 2002.

86. Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Ўзбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. — Тошкент. ТашГУ, 1998.

87. Рекрутинг: найм персонала: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. - Москва М: „Экзамен“, 2002.

88. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. — Москва М: „Экзамен“, 2004.

89. Саидов С.К. и др. Социальная экономика. Учебное пособие. Ташкент. „Ozbekiston“, 2006.

90. Соломанидина Т.О., Соломандии В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. — Москва. „Управление персоналом“, 2005.

91. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб: „Питер“, 2000. 648

92. Татарников Е.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Москва. РИОР, 2006.

93. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управления человеческими ресурсами: Учебное пособие — Москва. ИНФРА-М, 2005.

94. Теория управления. Энциклопедический словарь. Москва. „Муниципальный мир“, 2004.

95. Трудоустройство: поиск работа: Учебное пособие/Под ред. Ю.Г.Одегова. — Москва. „Экзамен“, 2002.

96. Теоретические основы менеджмента персонала: Учебное пособие. /Под ред. К.Х.Абдурахманова. — Москва. РЭА, 2000.

97. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие/Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва. ИНФРА-М, 2002.

98. Управление персоналом. (Под ред. С.И. Самыгина). Серия „Учебники, учебные пособия“ — Ростов н/Д: „Феникс“, 2001.

99. Управление персоналом организации: Учебное пособие. / В.Н. Федосеев, С.Н.Капустин. — Москва. „Экзамен“, 2003.

100. Управление человеческими ресурсами. /Под ред. М.Пула, Москва. Уорнера, - СПб.: Питер, 2002.

101. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учебное пособие. / П.В.Журавлев, Ю.Г.Одегов, Н.А. Волгин. - Москва М: „Экзамен“, 2002.

102. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пос. / Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. - Москва. КНОРУС, 2005.

103. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи: учеб. пособие для студентов в Ўзов, обучающихся по специальностям „Экономика труда“, „Математические методы в экономике“. Москва. ЮНИТИДАТА, 2007.

104. Чепель СВ., Шибаршова Л.И., Фаттахова Ж.А. Макроэкономика: ситуационные примеры экономического развития Республики Ўзбекистан. / Под ред. д.э.н., проф. К.Х. Абдурахманова. Учебное пособие. — Москва. Изд-во Рос. экон. акад., 2007.

105. Шекшня СВ. Управление персоналом современной организации. Учеб. пособие. Изд. 5-е, Москва М.: ЗАО „Бизнес-школа“ „Интел-Синтез“, 2002,

106. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Учеб. пособие для в Ўзов. - Москва. ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

107. Экономика труда (социально-трудовые отношения) Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Т.Одегова. — Москва. „Экзамен“, 2004.

8. Илмий монографиялар ва мақолалар

108. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Ўзбекистан. Ташкент. „ФАН“, 2005.

109. Абдукаримов Н.Т. ва бошқалар. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили. Монография-Т.: „Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси“. НУ, 2003.

110. Жоиг Вон Ли. Успехи и неудачи экономики Кореи и её перспективы: Уроки развивающегося государства /Под ред. А.Ш. Бекмурадова, Ян Сон Бе., - Ташкент, 2006.

111. Исломов З.М. Ўзбекистан: модернизациялаш ва демократик таракқиёт сари. Тошкент. „Ўзбекистан“, 2005.
112. Соколов С.А. Правовое регулирование труда руководителей общественных объединений. Ташкент. Из-во. „Zarolami“, 2005.
113. Костин Л.А. Международная организация труда. Москва. „Экзамен“, 2002.
114. Одегов Ю.Г. и др. Управление персоналом. Практикум: конкретные ситуации. /Под ред. М.Н.Кулапова - Москва М.: „Экзамен“, 2003.
116. Рахимова Д. Н., Абдурахманов О.К., Закирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда: Научное издание. Москва „Сов. писатель“, 2005.
117. Умурзоқов Б., Раҳимов М. Меҳнат муносабатлари ва минталитет. Тошкент. „Ўзбекистан“, 2005.
118. Ҳасанов Н.Х. ва бошқалар. „Корхоналарда иш хаки" Монография - Тошкент. „Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи, 2003 й.

9. Докторлик ва номзодлик диссертациялари

119. А.Ш.Норбеков. Ўзбекистонда ижтимоий кафолатлартизимини яратиш муаммолари: сиёсий-социологиктаҳлил. 22.00.05. — Сиёсий социология (социология фанлари номзоди). Тошкент: Ўзбекистан Республикаси Президентга хўзуридаги Давлат ва Жамият қурилиши Академияси, 20 февраль 2004 й.

120. Боқиев Б. „Корхонада меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш" магистрлик диссертацияси. ТДИУ. 2006.

10. Интернет ресурслари

137. <http://www.ser.uz> - Социальная защита населения. Ўзбекистан Республикасининг „Иқтисодий тадқиқотлар маркази“, „Экономическое обозрение" журналининг электрон манзили.

138. <http://www.soc.pu.ru> — Социальная защита населения. Россия Федерациясининг „Социологические исследования“ журналининг электрон манзили.

139. <http://cer.freenet.ii7> - Мехнат иктисодиёти

140. <http://www.golos.cn.ru>. — Мехнат иктисодиёти

141. <http://www.economy/acuity.uz> - „Мехнат иктисодиёти ва социалогияси“ кафедраси сайтида мавжуд бўлган веб-сайт.

142. <http://www.bearingpoint.UZ>, - „Ўзбекистан иктисодиёти“ журналининг веб-сайти.

143. <http://rea.ru> -Россия иктисодиёт академиясининг веб-сайти

144. www.review.uz- Иктисодий тадқиқотлар Маркази веб-сайти

145. www.Uza.uz.- Ўзбекистон Миллий Ахборот агентлиги веб-сайти

146 www.Ilo.ru. Халқаро Мехнат Ташкилоти веб-сайти

149. www.Un.orgfesa/populationfunpop.htm - Халқаро Мехнат Ташкилоти, Аҳолишунослик жамғармасининг веб-сайти