

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI
“TARIX VA IJTIMOIV FANLAR ”
FAKULTETI

“Tasdiqlaylayman”

Tarix va ijtimoiy fanlar fakulteti

dekani _____ B.Eshov

“ ____ ” _____ 2017 y.

“IQTISODIYOT VA SERVIS” KAFEDRASI
AHMEDOV O'KTAM MUSTAFA O'G'LI

KORXONALARDA MEHNATNI OQILONA TASHKIL ETISH VA
NORMALASHNING MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIRI
5231600-“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” ta'lim yo'nalishi
bo'yicha bakalavr darajasini olish uchun yozilgan

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

“Himoyaga tavsiya etildi” “Iqtisodiyot va servis” kafedrasi mudiri i.f.n.

G.Erkayeva

Ilmiy rahbar: O. Jo'rayev

Qarshi-2017

MUNDARIJA

KIRISH

I BOB. Korxonalarda mehnatni tashkil etish va normalashning mehnat unumdorligiga ta'sirining nazariy asoslari.

1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etish, normalash va mehnat unumdorligi tushunchalarining mohiyati va o'zaro bog'liqligi.

1.2. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshishiga ta'sir etuvchi omillar

II BOB. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarining iqtisodiy tahlili.

2.1. Mehnatni tashkil etishning mehnat unumdorligiga ta'siri tahlili.

2.2. "Sanam" MChJ da mehnatni tashkil etish, normalash va mehnat unumdorligining qiyosiy tahlili.

III BOB. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishning yo'llari va istiqbollari

3.1. Korxonalarda mehnat unumdorligi darajasini oshirishning xorijiy mamlakatlar tajribasi.

3.2. O'zbekistonda mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari va istiqbollari.

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

Ilova

KIRISH

Bitiruv malakaviy ishi mavzusining dolzarbligi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishni yanada takomillashtirish faoliyatida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning muhim yo'nalishlaridan biri - mehnatga bo'lgan munosabatni, ish joylarida mehnatni tashkil etish, mehnat normalarini tubdan o'zgartirish, har bir ishchining korxonalaridagi mehnatning sifati va samaradorligiga yarasha haq to'lashni ta'minlash mehnat munosabatlarini tubdan yangilash, mehnatni moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirish hamda mehnat unumdorligini oshirishga katta e'tibor qaratilmoqda.

So'nggi yillarda iqtisodiyotda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo'nalishlaridan biri kichik biznes va tadbirkorlik korxonalarida mehnatni tashkil etish va normalash harakatini rivojlantirish bo'lib, bu jarayon tarmoqda band bo'lgan mehnat munosabatlaridan samarali foydalanishdagi o'zgarishlarga sabab bo'ldi. Ishchilar o'rtasidagi munosabatlarni adolatli tarzda qonuniy va me'yoriy xujjatlar asosida tashkil etishga keng e'tibor qaratildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoyev ta'kidlaydiki "yurtimizda yiliga 1,5 million odamni ishga joylashtirishga ehtiyoj bo'lsada, o'tgan yili Bandlikka ko'maklashish markazlari atigi 248 ming kishini yoki 16,5 foizini ishga joylashtirgan. Buning asosiy sabablari ish faoliyatidagi eskirgan shakl va usullar hamda bandlik muammolarini hal etishdagi rasmiyatchilik bilan bog'liq".¹

Albatta, mamlakatimizda chuqur o'zgarishlar, siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha tomonlarini izchil isloh etish va liberallashtirish, jamiyatimizni demokratik yangilash va modernizatsiya qilish jarayonlari jadal sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda. Bunda kuchli fuqarolik jamiyatini shakllantirish yo'lida belgilab olingan va izchil ravishda amalga oshirilayotgan ulkan vazifalar mustahkam zamin yaratmoqda.

¹Shavkat Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Toshkent, "O'zbekiston", 2017, 34 - bet.

Iqtisodiyotning izchil va barqaror rivojlanishini ta'minlashda kelgusi davr uchun puxta va har tomonlama asoslangan chora-tadbirlar, muhim vazifa va yo'nalishlar, turli darajalardagi iqtisodiy taraqqiyot dasturlarning ishlab chiqilishi va aniq belgilab olinishi muvaffaqiyat garovi hisoblanadi. Ayni paytda, bosib o'tilgan yo'l - oldingi davrdagi erishilgan yutuq va natijalarni tanqidiy baholash orqali tegishli xulosalar chiqarish, ular asosida ijtimoiy- iqtisodiy rivojlanish dasturlarini yanada takomillashtirib borish, mehnat salohiyatidan samarali foydalanish imkoniyatlarini taxlil etish kabi vazifalarni bajarish muhim ahamiyat kasb etadi va ayniqsa, hozirgi sharoitda yanada dolzarb bo'lib bormoqda.

Ayni vaqtda qayd etilgan va o'z echimini etarli darajada ta'minlash borasida amaliy taklif va xulosalar ishlab chiqishning zarurligi mavzuning dolzarb va maqsadli ekanligini ko'rsatadi.

Bitiruv malakaviy ishining maqsadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida, iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish va modernizatsiya qilish jarayonida kichik biznes va tadbirkorlik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda mehnat tashkil etish va normalash imkoniyatlari borasida Bitiruv malakaviy ishida nazariy va amaliy takliflarni ishlab chiqishdan iborat.

Bitiruv malakaviy ishining vazifalari. Bitiruv malakaviy ishining maqsadidan kelib chiqqan holda qo'yidagi vazifalar belgilangan:

- qonunlar, Prezident farmonlari, qarorlari va asarlari, Vazirlar mahkamasi qarorlari, qonunosti meyoriy hujjatlar, xorijiy va mahalliy iqtisodchi olimlarning adabiyotlarni o'rganish;
- iqtisodiyotni erkinlashtirish bosqichida mehnat munosabatlarining nazariy asoslarini umumlashtirish;
- kichik biznes va tadbirkorlik sub'ektlarida mehnatni tashkil etish, normalash va mehnat unumdorligi oid adabiyotlarni tahlil etish va o'rganish;
- mehnatni oqilona tashkil etish va normalashning mehnat unumdorligini oshishiga doir taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Bitiruv malakaviy ishining ob'ekti: Bitiruv malakaviy ishini o'rganish va

tahlili qilish ob'ekti sifatida "Sanam" MChJ korxonasi faoliyati iqtisodiy natijalari hisoblanadi.

Bitiruv malakaviy ishining predmeti: kichik biznes va tadbirkorlik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning turli ko'rinishlari yuzasidan shakllanadigan muoammolar, maqsadlar, tamoyillar va qo'llaniladigan uslublarning majmuini tasvirlash va o'rganish kabilarni aytish mumkin.

Bitiruv malakaviy ishining nazariy-amaliy ahamiyati. Malakaviy ish natijalari, xulosa va takliflaridan respublikaning viloyat va tumanlarini kelajakda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish istiqbollari belgilashda, shu jumladan, kichik ishlab chiqarish korxonalarini joylashtirish dasturlarini tayyorlashda, tarmoq korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda, mahalliy boshqaruv organlari tomonidan hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqishda, o'z ishini ayniqsa ishlab chiqarishni yo'lga qoymoqchi bo'lgan tadbirkorlik sub'ektlari rahbarlari va talabalar foydalanishlari mumkin.

Bitiruv malakaviy ishining tuzilishi va hajmi. Bitiruv malakaviy ishi kirish, uchta bobni o'z ichiga mujassamlashtirgan 6 ta bo'lim, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar royxatidan tarkib topgan.

Ishning kirish qismida mavzuning dolzarbligi, uning predmeti va ob'ekti, ilmiy izlanish maqsadi, vazifalari hamda mehnat unumdorligini oshirishning amaliy va nazariy asoslari va ahamiyati borasida qisqacha mazmuni o'z aksini topgan.

Bitiruv malakaviy ishining birinchi bobida - mamlakatimizda islohotlarni chuqurlashtirish, modernizatsiya qilish va rivojlantirish sharoitida mahsulot ishlab chiqarish korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning nazariy asoslari, sub'ektlar faoliyatini rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlari hamda mazkur tarmoq faoliyatiga ta'sir etuvchi omillar qisqacha bayon etilgan.

Ishning ikkinchi bobida – ishlab chiqarish korxonalarida mehnat unumdorligining amaldagi holati hamda "Sanam" MChJ korxonasi faoliyati misolida tahlili bayon etilgan va tarmoqda mehnat salohiyati va uning

samaradorligi, mehnat munosabatlarini tashkil etish va moddiy manfaatdorlik mehanizmlarining tahlillari keltirilgan.

Uchinchi bobda esa, korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishda mehnatni oqilona tashkil etish va normalash imkoniyatlarini kengaytirish istiqbollari kabi vazifalar yoritilgan.

Ishning **xulosa** qismida nazariy bilim va amaliy materiallar natijalarini umumlashtirgan holda mazkur tarmoqda mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini yanada rivojlantirish borasida ilmiy va amaliy asoslangan takliflarning qisqacha mazmuni o'z ifodasini topgan.

I BOB. Korxonalarda mehnatni tashkil etish va normalashning mehnat unumdorligiga ta'sirining nazariy asoslari.

1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etish, normalash va mehnat unumdorligi tushunchalarining mohiyati va o'zaro bog'liqligi.

Hozirgi iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida iqtisodiyotning oldida turgan muhim vazifalardan biri korxonalar mehnat unumdorligini oshirishda mehnatni oqilona tashkil etish va normalashdan iboradir. Buning uchun, hammadan avval ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining ob'ektiv qonunlaridan umumli va samarali foydalanish zarur.

Mehnatni tashkil etish fan va texnika yutuqlari hamda ilg'or tajribaga asoslanadi. U ishlab chiqarish jarayonida texnika va mutaxassislardan, material va mehnat resurslaridan samarali foydalanishni to'g'ri tashkil etgan holda, mehnat unumdorligi oshishini ta'minlaydi, mutaxassislarning salomatligini saqlashga, mehnatni hayotiy ehtiyojga aylanishiga yordam beradi.

Mehnatni tashkil etishning asosiy vazifasi-mehnat unumdorligini doimiy o'sishini ta'minlash, shuningdek, mehnatkashlarni har taraflama taraqqiyoti uchun sharoit yaratish, korxonalarda mehnatni tashkil qilishga taalluqli bir qator boshqa masalalarni bajarishga qaratilgandir.

Bu vazifalar quyidagilardan iborat:

- mehnat intizomini yaxshilash;
- mehnat sharoitini yaxshilash;
- mehnatni engillashtirish;
- xodimlarning madaniy-texnikaviy darajasini sistematik ravishda oshirish;
- mehnatni mahsulot ishlab chiqarishdagi sarfini kamaytirish maqsadida

takomillashtirish.

Yangi texnika mehnatning tashkil etishning ilg'or usuli bilan birgalikda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishni ta'minlaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida eng muhim yo'nalishlardan biri korxonada oqilona mehnatni tashkil etish hisoblanadi. Har tomonlama ilmiy asoslangan va tashkil etilgan mehnat ishlab chiqarish harajatlarini kamaytirish va xo'jalik yurituvchi sub'ektlarni

raqobatbardoshligini ta'minlash asosi hisoblanadi.

Mehnatni tashkil etishni samarador tizimini tashkil etish va bozor talablariga javob berishi uchun uni rivojlantirish omillarini tahlil qilish kerak.

Ishlab chiqarish kuchlari va munosabatlari ta'sirida va rivojlanishida insonlar mehnati tashkil etiladi. Shuning uchun mehnatni tashkil etishni 2 jihati mavjud:

1. Tabiiy - texnik.
2. Ijtimoiy - iqtisodiy.

Bu ikki jihat har doim bog'liq bo'lib, doimo bir-biriga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnatni tashkil etishni quyidagi asosiy vazifalari mavjud:

- mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, korxonada mehnat vazifalari bo'yicha muvofiq holatda ishchilar va guruhlarni taqsimlash;

- mehnatni normalash kabi vazifalardan iborat bo'ladi.

Ma'lumki, iqtisodiy taraqqiyotda inson va uning mehnati jamiyatning asosiy ishlab chiqarish kuchi hisoblanadi. U bir vaqtning o'zida moddiy boyliklar va xizmatlarning ishlab chiqaruvchisi va iste'mol qiluvchisidir. Faqat inson ehtiyojini juda muhim deb bilgan va uning samarali takror ishlab chiqarilishini ta'minlangan jamiyatgina eng yuqori taraqqiyotga erishadi.

Shu munosabat bilan ishchi kuchiga talabni shakllantiruvchi tizimlarda xuddi shunday o'zgarishlar sodir bo'lishi, ya'ni haridorlar-mulkdorlar o'rtasida raqobat paydo bo'lishi kerak. Faqat shunday sharoitlarda bir tomondan, xodimning iqtisodiy faolligiga va boshqa tomondan, ishlab chiqarish vositalari egasining bozordagi iqtisodiy faolligiga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga umid bog'lash mumkin.

Bundan tashqari, xodim eng yaxshi sharoitlarni qidira borib, bir yollovchidan boshqasiga o'tishga tabiiy intilishi ham mavjuddir. Amaliyotning ko'rsatishicha, ishlab chiqarish kuchlari darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, migratsion faollik ham shunchalik jadaldir. Bunda xodimlarning bir qismi mehnat bozorida vaqti-vaqti bilan paydo bo'lib, vaqtincha ishlab chiqarishda ishtirok etmaydi. Shuning uchun mehnat bozori ijtimoiy bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy-mehnat sohasining tarkibiy qismidir.

Mehnat narxi va ish haqi darajasi ishchi kuchiga talab va taklifga ta'sir qiladi, ular o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi, kerakli mutanosiblik va muvozanatni saqlaydi. Tabiiy bozor mexanizmlariga ko'ra, ishchi kuchi - narx navo, bozor konyukturasiga tez va epchillik bilan javob beradi, uning haqiqiy ehtiyojiga muvofiq ko'payadi yoki kamayadi. Jadal mehnat bozori sharoitlarida ishsizlik - mehnatga layoqatli aholining band bo'lmagan qismi davra aylanishi vazifasini bajaruvchi tabiiy hodisa.

Keyingi yillarda mehnat bozori haqida aniqroq tushunchalar paydo bo'ldi. Ba'zi tadqiqotchilar mehnat bozorini ish haqi va daromadlarning erkin harakati orqali mehnatga talabni va ishchi kuchi taklifini o'zini-o'zi tartibga soluvchi mexanizm sifatida qabul qilmoqdalar. Boshqa iqtisodchilar tushuntiradilarki, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarni bevosita kelishuvi orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi va ishchi kuchini harid qilish-sotish jarayonlarini bevosita tartibga solmaydi. I.S.Maslovanik ta'rifi boyicha «Mehnat bozori - bu, o'suvchi tizim, unda mulkchilik sub'ektlari ishchi joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va «yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab chiqarish omillari (mehnat vositalari va ishchi kuchi)ga o'zaro ta'sir etadi». Mehnat bozori mavjud, ammo «kesik, shakli o'zgartirilgan ko'rinishda, buning ustiga har narsani o'z ichiga oladigan harakterga ega bo'lmay, balki mehnat munosabatlarning faqat bir qismini qamrab oladi».

Mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillarni. shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi printsiptan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida samarali siyosat deganda eng avvalo faol ish bilan bandlik siyosati o'tkazilishini, mehnat bozorining ishlashini yaxshilashni, mehnatkashlar va korxonalarining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashadigangina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay, unga muvofiq ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.

Bozor iqtisodiy munosabatlar yig'indisi sifatida ish kuchining egasi bilan uning

haridori (tadbirkor) o'rtasida tovar yoki xizmat ishlab chiqarilishi lozim bo'lgan aniq ish joyi xususida yuzaga keladi.

Ish kuchi egasi uchun u mehnat qilishi, layoqatini ko'rsatish, o'z ish kuchini qayta tiklashi uchun pul ishlab topishi mumkin bo'lgan ish joyiga ega bo'lishi imkoniyati yaratiladi. Tadbirkor uchun foyda olishning iqtisodiy sharoiti yaratiladi. Ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabati tarkib topadi. Aynan mana shular mehnat bozorining ish bilan bandlik bozori sifatidagi asl mazmunini belgilaydi. Ish bilan bandlik bozori milliy, mintaqaviy va mahalliy darajalarda ko'rib chiqilishi mumkin. U davlat va nodavlat tuzilmalarni qamrab oladi. Unga davlat boshqaruvi elementlari, ish kuchi egalari o'rtasidagi ma'lum ish joyi, o'z mehnat layoqatini sotishning foydaliroq shart-sharoitlari uchun raqobat ta'sir etadi.

Korxonalarda mehnat unumdorligini oshishiga ta'sir etuvchi omillar

Mehnat unumdorligini shakllanishining asosiy funktsiyalari quyidagicha:

- insonlarni mehnatga bo'lgan layoqatini rivojlantirish, oshirish va tayyorlash uchun qulay muhit yaratish va qo'llab-quvvatlash;
- ishchilarni to'liq va oqilona bandligi uchun qulay muhit yaratish;
- ishchi kuchidan samarali foydalanish muhitini ta'minlash;
- mehnat bandligini optimal tashkil qilish va samarali boshqarish muhitini shakllantirish;
- mehnatga haq to'lashni baholash uchun muhit yaratish.

Mehnat unumdorligini oshishi turli xil tarmoqlarning amaliy faoliyatida muayyan o'rin egallaydi. Chunki, mehnat unumdorligi oshadigan barcha ob'ektlarda shaxslar va ijtimoiy guruhlarining o'zaro aloqalari iqtisodiy, ruhiy va huquqiy jihatdan tavsiflanadi. Mehnat munosabatlarida - shaxs-yollanma xodim; ish beruvchi-korxonalar (firma, xo'jalik), tadbirkor; davlat-sub'ekt sifatidan namoyon bo'ladi. Bu jarayonlarni quyidagicha guruhlash mumkin: ish bilan bandlik va mehnat munosabatlari; mehnatni tashkil qilish va uning samaradorligi bilan bog'liq mehnat munosabatlari; mehnatni taqdirlash va shu munosabat bilan yuzaga keladigan mehnat munosabatlari shaklda mavjud bo'ladi.

Ish beruvchi va ishlovchi o'rtasidagi munosabat - bu yollanma, bo'ysunadigan va

mustaqil bo'lmagan mehnatdir. Buning teskarisi esa, jamoadan tashqari, shaxsiy mehnat - mustaqil mehnat bo'lib, ichki mehnat qoidalariga bo'ysunmaydi va mehnat huquqi hamda munosabatlari bilan tartibga solinmaydi. Shu bilan bir vaqtda ushbu muammo qishloq xo'jaligida mehnat qonunchiligining predmeti bo'lib, mehnat shartnomalari asosida va korxonalarda ma'lum mulkiy ulushga ega bo'lgan barcha ishlovchilar o'rtasidagi mehnat munosabatlari nuqtai nazaridan ham yondashish mumkin.

Mehnatni tashkil etishning mazmuni:

- korxonalarda (davlat tasarrufidagi va nodavlat korxonaligidan qat'i nazar) texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etish ishining rivojlanishi; xodimlarning madaniy-texnik darajasi isib borishi munosabati bilan meshnat taqsimoti va kooperatsiyalashtirish takomillashtirilishidan; bu vazifalar ijobiy shal etilishi uchun ijrochilarni joy-joyiga qo'yish va ish vaqtdan foydalanishning eng maqsadga muvofiq yillarini belgilash; ko'p jihatdan, agregatda va ish joyida ishlash shamda kasblar o'rindoshligining eng samarali shakllarini tanlash, ishlab chiqarish jamoasidagi shar bir a'zoning vazifalari, huquq va burchlarini aniq belgilashdan;

- ish joylarini tashkil etish va ijrochini uning fiziologik va antropometrik xarakteriga shamda estetik idrokiga mos bilgan asbob-uskunalar bilan ta'minlash, ish joylariga xizmat kirsatishni uzluksiz yaxshilab borishdan, ish vaqtining isrof bilishini yo'qotadigan eng samarali xizmat kirsatish tartiblarini joriy qilishdan;

- meshnat jarayonini takomillashtirish, meshnatning ilg'or usul va uslublarini joriy qilish, bunga xodimlarning yuqori mehnat unumdorligini ta'min etuvchi eng oqilona meshnat jarayonini loyishalash va tatbiq qilish, shuningdek, mehnatning ilg'or usul va uslublarini aniqlash, o'rganish, tanlash va yosh yili bilan erishishdan;

- xodimlarni tanlash, tayyorlash, ularning malakalarini oshirishni tashkil etishni, bu jarayondagi ish shakllarini yaxshilash, «Texnika va texnologiya» shamda «Pedagogika» fanlarining shozirgi zamon talablariga javob beradigan ta'lim shakllari va usullarini tanlashdan iborat.

Mehnatni normalashning mazmuni esa quyidagilardan iborat:

- mehnat jarayonlarini takomillashtirish, ish joylarini yanada oqilona tashkil qilish va shu asosda mehnat samaradorligini oshirish uchun ishlab chiqarish jarayonlari shamda ish joylarida mehnatning tashkil qilinishini o'rganishdan;

- mehnat qurollari va predmetlaridan, shuningdek, ish vaqti hamda ilg'or mehnat usulublaridan samarali foydalanishga asoslanib, turli xildagi ishlarga ish vaqti sarflanishini aniqlashdan;

- ishchilar va jihozlar uchun ish kunining maqsadga muvofiq tartiblarini ishlab chiqish shamda ayrim ishlarning oqilona izchillikda bajarilishini va davom etishini belgilashdan;

- texnikaning va ishlab chiqarishning shozirgi zamon talablari darajasiga muvofiq asoslangan vaqt va mashsulot ishlab chiqarish normalarini shisoblab chiqishdan va amaliyotga joriy qilishdan;

- ishlab chiqarishning ayrim soshalari (uchastkalari)ga xizmat kirsatish uchun zarur bilgan ishchilar miqdorini belgilashdan;

- bajarilgan mehnatning yoki kirsatilgan xizmatning miqdor va sifatiga qarab, ish haqi to'lashni oqilona tashkil qilish uchun yetarli sharoitlar yaratishdan.

Mehnatni normalashni tokomillashtirish uning ilmiy asoslangan darajasini yuksaltirish, joriy qilish soshalarini yanada kengaytirish shamma jihatdan ilmiy asoslangan mehnat normalari va normativlari salmog'ini uzluksiz oshirishdan iborat.

Mehnatni normalashning vazifasi esa, har tomonlama va puxta asoslangan mehnat normalarini ish vaqti sarfini kuzatish va o'lchash natijasida belgilash, amaliyotda sinash hamda joriy qilish yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqish, ishchilar, vaqtbay haq olib ishlovchilar uchun asoslangan mehnat normalarini tuzish va joriy qilish yili bilan mehnatni normalash soshalarini kengaytirish, amalda qo'llanilayotgan mehnat norma va normativlarining sifatini yanada oshirib borishdir.

Ijtimoiy va xususiy sektorlardagi ishlab chiqarish hamda xizmat kirsatish korxonalarida mehnatni tashkil etish uchun bir qancha vazifalarning har birini bir vaqtning o'zida va bir-biriga bog'liq holda kompleks hal etish lozim. Iqtisodiy vazifalar provardida ish vaqtini tejash bo'lib chiqadi. Lekin bu yo'nalishda eng yuqori darajalarga erishish uchun sog'lom mehnat sharoiti va natijalaridan manfaatdorlikni

ta'minlash zarur bo'ladi. Shu munosabat bilan bozor iqtisodiyotining hozirgi sharoitida **korxonalarda mehnatni tashkil etishning asosiy vazifalari** quyidagilardan iborat:

1. **Iqtisodiy vazifalar.** Bularga mehnat samaradorligini barcha chora va tadbirlar bilan oshirish, mehnat va moddiy resurslardan eng unumli foydalanish, mashsulot ishlab chiqarish, ko'rsatiladigan xizmatlar hajmini oshirish va sifatini yaxshilash kabilar kiradi.

2. **Sanitariya-gigiyena va psixo-fiziologik vazifalar.** Bularga xodimlarning sog'lig'ini mushofaza qilish, texnika xafsizligini ta'minlash, butun ish vaqti davomida normal ishlash qobiliyatini ta'min etish maqsadida har jihatdan (kompleks ravishda) ularning ijtimoiy sturukturasini, jinsini va yoshini yetarli darajada shisobga olib, yaxshilab borishlar kiradi.

3. **Ijtimoiy vazifalar.** Bularga xodimlarni har tomonlama va garmonik rivojlantirish, mehnatning mazmundorligi, yoqimlili, uni bajarish bosqich va tartiblarining oddiyligiga erishish, ijodiylikini, ijrochilarning ijodiy tashabbuskorligini rivojlantirish, mehnatni eng zarur shayotiy eshtiyojga aylantirib borish kabilar kiradi.

4. **Tashkiliy vazifalar.** Bularga ish joyini tashkil etishning sohalar, mutaxassislar va kasblar bo'yicha namunaviy loyihalarini ishlab chiqish shamda uchastka va sexlarda xizmat kirsatishning namunaviy loyishalarini joriy =ilish doirasini kengaytirish, meshnatni tashkil etishga doir masalalarni bir-biridan ajratmagan sholda shal etish kabilar kiradi.

Odatda, meshnatni tashkil etish ishlari bir qancha yinalishlar biyicha olib boriladi. Ulardan asosiylari quyidagilardir:

1. **Korxonalarda texnika, texnologiya, ishlab chiqarish va xizmat kirsatish tashkil etish jarayonlarining rivojlanishi, xodimlarning madaniy-texnika darajasi isib borishi munosabati bilan meshnat taqsimoti va kooperatsiyalashtirishni takomillashtirish.** Bu vazifalarni hal etish eng avvalo, ijrochilarni joy-joyiga qo'yishni va ularning ish vaqtidan samarali foydalanishini ta'minlovchi eng muvofiq yo'llarni belgilashni, ko'p jihozda va ko'p agregatda xizmat ko'rsatish hamda kasblar o'rindoshligining eng samarali shakllarini tanlashni,

ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jamoasidagi har bir a'zoning vazifalarini, huquq va burchlarini aniq va to'g'ri belgilashni ko'zda tutadi.

2. Xodimlarning ish joylarini tashkil etish, ularga xizmat ko'rsatishni doimo takomillashtiib borish, xodimni antropometrik asbob-uskunalar (odam gavdasining ayrim qismlari hamda xarakteriga, estetik idrokiga mos asbob-uskunalar) bilan ta'minlash, ish joylariga ish vaqtining behuda sarflanishiga barham beradigan, hech bo'lmasa kamaytiradigan eng samarali xizmat ko'rsatish tizimlarini joriy qilish.

3. Mehnat jarayonlarini takomillashtirish, mehnatning usul va uslublarini joriy qilish. Bu ishga xodimlarning yuqori mehnat unumdorligini ta'min etuvchi eng ratsional mehnat jarayonini loyihalash va joriy qilish, shuningdek, mehnatning ilg'or usullarini o'rganish, tanlash va amaliyotga joriy etish yo'li bilan erishiladi.

4. Xodimlarni tanlash, tayyorlash va ularning malakasini oshirishni tashkil etish ishlarini yaxshilash, ilmiy-texnika taraqqiyoti va «Pedagogika» fanining zamonaviy talablariga javob beradigan ta'lim shakllari va uslublarini tanlash.

5. Meshnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy darajasini yuksaltirish, joriy qilish sohalarini kengaytirish, ilmiy jihatdan asoslangan mehnat normalari va normativlarining salmog'ini oshirish.

Og'ir, sermehnat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarini mexanizatsiyalashni tezlashtirish hisobiga mehnat sharoitini barcha choralar bilan yaxshilash, ishlovchilar uchun zarur sanitariya-gigiyena sharoitini yaratish, mehnat va dam olishning qulay tartiblarini qo'llash, ishlab chiqarish muhitini estetik (funksional muzikadan foydalanishni ham nazarda tutib) jihatdan o'zgartirish.

Kishilarning o'zaro eng qulay mehnat aloqalarini qaror toptirish, mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustashkamlash, xodimlarning mehnatda ijodiy faoliyatini rivojlantirish.

1.2. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshishiga ta'sir etuvchi omillar

Mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omillari bu mehnat qilishga bo'lgan munosabat, kasb va mutaxassislikka bo'lgan munosabat, umuman ishga bo'lgan munosabat kabilardan iborat bo'lib, bunda mehnat unumdorligini oshirishning ob'ektiv va sub'ektiv ko'rsatkichlari, kasb tanlashdagi mezonlarning o'рни, eng muhimi oiladagi sharoitning yaxshilanishi muhim hisoblanadi.

Albatta mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omillarini tahlil etish bu ishlab chiqarishga nisbatan yangicha munosabatlarni takomillashuvida va barqaror ishlab chiqarishni tashkil etishda, korxonalaridagi ishchilarni oilaviy va turmush tarzidagi o'zgarishlar hamda mehnat qilishdan asosiy maqsad nima ekanligini anglash, zarur bo'lgan kasbiy mahorat, mutaxassislik va ulardan qoniqish yuzaga kelganda ish sifati va talabga mos holdagi ishlab chiqarish yuzaga keladi. Bu ishlab chiqarishdagi unumdorlikni yanada oshirishga hamda talabga mos taklif etilishiga erishiladi. Bundan tashqari ishchilarni qobiliyati va intilishini e'tiborga olish o'rinli bo'ladi, mana shu kabi mezonlardan unumli foydalanish kelajakda sifatli tovarlar ishlab chiqarish uchun rahobatbardoshlikni ta'min etishga sabab bo'ladi.

Bunday sharoitda mehnat unumdorligining alohida elementlari bo'lib, ular bandlikni ta'minlash va ishga joylashtirish, mehnat shartnomasi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatni meyorlashtirish, mehnatga haq to'lash, mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi, mehnat intizomi, mehnatni muhofaza qilish, ish vaqtida o'qiyotgan shaxslar uchun imtiyozlar, mehnat mojarolari, mehnat qonunchiligiga rioya qilishni nazorati kabilardan tashkil topadi.

Yaxshi tanlab olingan mehnat jamoasi-tadbirkorning asosiy vazifalardan biri. Bu korxonada rahbari fikrini (niyatini) anglash, tushunish va ishga tushurish qobiliyatiga esa bo'lgan ham fikrlar va sheriklar komandasi (jamoasi) bo'lishi kerak. Faqat shu tadbirkorlik faoliyatining muvoffaqiyatiga, korxonada yashnab gullashga garov bo'lib xizmat qiladi. Korxonada qanday texnik imkoniyatlar, tashkiliy-boshqaruv ustunlik ochilmasin, malakali inson resursisiz samarali ish boshlanmaydi, chunki hamma narsa oqibatda insonlardan ularning malakalariga, ishlay olishlari xoxishlariga bog'likdir.

Korxonada ishining samaradorligini oshirishda insoniy omil ta'sirining asosiy jihatlari quyidagilar:

- kadrlarni tanlash va yunaltirish;
- kadrlarni tayyorlash va ularni uzluksiz o'qitish;
- ishchilar mehnatini moddiy va ma'naviy baholashni takomillashtirish.

Kadrlar qo'nimsizligini pasaytirish va bandlik kafolati katta iqtisodiy samarani ta'minlaydi va ishchilarga ish samaradorligini ko'tarish istagini shakllantiradi.

Korxonada jamoasi mehnatini tashkil etish va boshqarish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- to'la bandlik bo'lmagan sharoitida xodimlarni ishga olish;
- ishlab chiqarishning tizimiga mos ishchilarni joy-joyiga qoyish;
- ular orasida vazifalarni to'g'ri taqsimlash;
- kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash;
- mehnatni rag'batlantirish;
- mehnatni tashkil etishni takomillashtirish;

Mehnat jamoasi ishlab chiqarish jarayoni tizimiga moslashadi. Ishlab chiqarish jarayonning tizimi quyidagilarni ifodalaydigan mehnatni tashkil etishni ilmiy tamoillariga asoslanishi kerak:

- mehnat taqsimotini chuqurlashtirish va ishlab chiqarish jarayonining maqsadga muvofiq qismlarga bo'linishiga asoslanib, mehnatni kooperatsiyalashni yaxshilash;
- ishchilarning mutaxassislik malaka tarkibini to'g'ri tanlash va joy-joyiga qoyish;
- mehnatning eng ratsional usul va yo'llarini ishlab chiqish va qo'llash bilan mehnat jarayonlarini takomillashtirish;
- har bir xizmat funksiyasini aniq reglamentlash asosida ish o'rinlariga xizmat qilishni yaxshilash;
- mehnat sarfini kamaytirish, rezervlardan foydalanish asosida mehnatni meyorlashni takomillashtirish va jixozlarning eng to'g'ri ish rejimlarini aniqlash;
- ishchilar malakasini oshirish, tajriba almashuvi va ilg'or mehnat usullarini

tarqatish kabi vazifalarni bajarilishi kelgusida korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishning yangi imkoniyatlarini ochib beradi.

Ishlab chiqarishning texnik bazasi qanchalik takomillashgan bo'lishiga, korxonalar eng yangi vositalar bilan qurollanganligiga qaramasdan, agar mutaxassis kadrlardan foydalanish masalasi to'g'ri yo'lga qoyilmagan bo'lsa, ishlab chiqarish jarayoni normal ketmaydi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda inson omilining ahamiyati doimiy ravishda jamiyat ega bo'lgan har bir mehnat salohiyati ahamiyatining oshib borishi bilan bog'liq. Shuning uchun ishlab ichqarish korxonalarida kadrlarni to'g'ri joylashtirishni tahlil qilish vazifalariga alohida e'tibor beriladi.

Ushbu ish jarayonida asosiy e'tibor ularni oqilona taqsimlash, son va sifat jihatidan foydalanish masalalariga qaratiladi. Son jihatidan qaralganda ishlovchilarning umuman korxonada boyicha yoki bo'limlar boyicha yetariligi ishlab chiqarish vazifalarining hajmlari va mehnat jamoasining imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniqlanadi. Sifat jihatidan esa, bajarilayotgan ishlarning murakkabligiga ishlovchilar kasb malakasining mos kelishi darajasiga qarab aniqlanadi.

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

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

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

Korxonalaridagi hajmiy va boshqa ko'rsatkichlarni rejalash yillik hisobda chorak va oylarga bo'lish bilan qilinganligi tufayli, mehnat salohiyatini quyidagi formulada hisoblanadigan to'liq yillik ishchilar sonini yagona ko'rsatkichda hisoblash mumkin.

Shunday qilib, aniqlangan jamoa mehnat salohiyati zarur o'lchov bilan

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

Mehnat bozori infratuzilmasi barcha sub'ektlari, shuningdek davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari keltirilgan mehnat bozoridagi muhim muammolarning echimini hududiy ish bilan bandlik xizmatlari doirasida sodir bo'ladigan jarayonlarga faol ta'sir ko'rsatish va nazorat qilish asosida quyidagi ishlarni amalga oshirishlari zarur: ishsizlikni ushlab turish, uning davomiyligini qisqartirish, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishishni ta'minlash, fuqarolarni ishga joylashtirish samaradorligini oshirish, ishsizlarni, ayniqsa, ijtimoiy himoyaga muhtojlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlashni o'z vaqtida to'liq miqyosda amalga oshirish.

Shuningdek, malakali kadrlar taqchilligi davrida mehnat resurslari sifat ko'rsatkichlarini oshirish bo'yicha viloyat miqyosida dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish; davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyati doirasida mehnat resurslaridan samarali foydalanish masalalari bo'yicha tarkibiy bo'lim yaratish va bu masalalarga qiziquvchi sub'ektlarni jalb qilish; mutaxassislar asosida ekspert komissiyasini tuzish va ularning zimmasiga ish bilan bandlik miqyosidagi siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy samaradorlikni har tomonlama ob'ektiv baholashni o'tkazishni yuklatish zarur.

Yuqoridagilarni e'tiborga olgan holda, korxonalarda mehnatni tashkil etish va normalash infratuzilmasi rivojlanish holatining tahliliy natijalari shuni ko'rsatadiki,

korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishda yuzaga keladigan muammolar quyidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan belgilanadi:

- tashkilotlar tomonidan to'lovsiz ta'til berilishi, ish vaqtining qisqartirilishi;
- ishchilarni bo'shatish o'rniga maosh to'lovlarini kechiktirilishi;
- ishsizlik nafaqalarining kamligi;
- mehnat bo'limlari taklif etayotgan ish joylarining ma'qul emasligi;
- iqtisodiyotning pinhoni sektorining mavjudligi;
- ishsizlikning uzoq davom etishi;
- mehnat bozorida kam miqdordagi malakali kadrlarning taklifi;
- mehnat bozorida yuqori malakali kadrlarga talabning mos kelmasligi;
- ijtimoiy himoyaga muhtojlar salmog'ining ishsizlar o'rtasida ortib borishi;
- korxonalarda kadrlar qo'nimsizligining ortib borishi;
- ish beruvchilardan keladigan katta miqdordagi qiyin bajariladigan

talabnomalar;

- bo'sh ish o'rinlari haqida axborotlarni etishmasligi;
- o'quv yurtlarining iqtisodiyot tarmoqlari bilan talabalar amaliy bilim va ko'nikmalarini oshirish bo'yicha etarli darajada aloqalarning mavjud emasligi;
- xususiy lashtirish jarayonining sekinlik bilan borishi;
- nodavlat ish bilan bandlik xizmatlarining etarli darajada rivojlanmaganligi;
- iqtisodiyot tarmoqlarida nufuzli bo'lmagan ish o'rinlarining ko'payib borishi;
- mehnat bozori konyukturasining nomutanosibliigi;
- ishchi kuchi talab va taklifining son va sifat ko'rsatkichlari bilan mos

kelmasligi va hokazo.

Yuqorida keltirilgan omillar ta'siri natijasida yuzaga keladigan muammolarning hal etish yo'llari va usullarini aniqlash hamda bartaraf etish ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatni oqilona tashkil etish, normalash va mehnat unumdorligi rivojlanishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yuzaga keltiradi.

Mehnat unumdorligini oshirishda mehnatni normalash katta rol o'ynaydi. Mehnatni normalarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiyalarni bajarish

uchun zarur bolgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bolmaydi.

Mehnatni normalash eng samarali mehnat usuli va usullarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat korsatishning ratsional tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni normalash - bu, ishlab chiqarishni boshqarish sohasidagi iqtisodiy faoliyatning muhim turi bo'lib, uning yordamida zarur mehnat xarajatlari belgilanadi, uning natijalari aniqlanadi, turli toifadagi xodimlar mehnatining kooperatsiyasi amalga oshiriladi, ular ish o'rinlariga qo'yiladi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat normalari turli korinishlarda namoyon bo'ladi. Mehnat normalarining barcha turlari orasida asosiysi - vaqt normasi bolib, uning vositasida mehnatni tashkil etish ehtiyojlari uchun boshqa (hosila) normalar: mahsulot ishlab chiqarish normasi (ish davri davomiyligini vaqt normasiga bolish bilan aniqlanadi); xizmat ko'rsatish normasi (xizmat ko'rsatiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi); xizmat ko'rsatish soni normasi (biron bir stanok, agregat yoki potok liniyasiga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'lgan ishchilar soni bilan ifodalanadi); boshqaruvchanlik normasi (ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysinuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi).

Mehnat normalari xodimlarning ish bilan band bo'lish darajasini belgilaydi, ish vaqtidan samarali foydalanish darajasiga, mehnat intizomi holatiga ta'sir ko'rsatadi, ishning ratsional sur'ati va ritmini belgilashga

yordam beradi. Mehnat normalari, xodimlar sonini, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdorini belgilashga asos boladi.

Yuqorida ta'kidlanganlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari bo'yicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni normalashning etakchi roli borligini korsatadi. Bu ishni faqat normalarni ishlab chiqish usullarini yaxshilashdan, ularning asoslilik darajasini oshirishdan, normalashtiriladigan ish sohalarini kengaytirishdangina iborat qilib qoyish notog'ri. Mehnatni normalashni takomillashtirish sanoat korxonalarini xodimlarining mehnatini tashkil etishni yaxshilash vositasi bolmog'i lozim. Mehnat normalari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bolib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning

birinchisi normalashni tatbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifaning ikkinchisi esa, normalashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, normalar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam korsatsin.

Mehnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va tatbiq qilish sohasini kengaytirish g'oyat katta ahamiyatga ega, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba-statistik normalar salmog'i katta bolib, bu normalar chuqur taxlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki, ishlovchilar soni va tizimini tog'ri belgilash, ularni tog'ri joy-joyiga qoyish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning eng muvofiq shakllarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan normalashga bog'liqdir.

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

1. ish hajmini e'tiborga olib xodimlarni individual tartibda ish joylariga qo'yish va ish uchastkalarini belgilash. Bunda har bir ishchi butun ish kunida ish bilan ta'min etiladi;
2. kasblar o'rindoshligi masalasi. Buni hal etish uchun dastlab orindoshlik bilan qilinadigan ishlar mehnat sarfining asosli normalaridan foydalanish, ish kunining har xil paytlarida xodimlarning asosiy ish bilan band bo'lish darajasini organish asosida belgilab chiqish talab etiladi;
3. ko'p stanokda ishlash masalasi. Buni hal etish uchun mehnat operatsiyalarini bajarishda qo'l va mashina bilan qilinadigan ishlarga sarf boladigan vaqt nisbatlarini ham, ish kuni davomida ishchining ish bilan band bo'lish, uskunalarning esa ishlab turish darajasini ham xronometrik va ish kunini boshdan-oyoq tinmay kuzatib borish yo'li bilan sinchiklab o'rganish talab qilinadi;

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

II BOB. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarining iqtisodiy tahlili.

2.1. Mehnatni tashkil etishning mehnat unumdorligiga ta'siri tahlili.

Korxonalarda mehnat unumdorligini taxlili qilishda, mehnat munosabatlaridan samarali foydalanishni baholash hamda uning uchun mavjud iqtisodiy ko'rsatkichlar tizimini asoslash muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda, "Mehnatni tashkil etish" va "ishchi kuchi" atamasining turli xilligi sababli ulardan foydalanishining samaradorlik ko'rsatkichlarini uch guruhga bo'lish maqsadga muvofiq, ya'ni:

- 1) ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni tashkil etishdan samarali foydalanish darajasi;
- 2) ishchi kuchidan ish vaqtida to'liq foydalanish;
- 3) ishchi kuchidan foydalanish samaradorligi;

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni tashkil etishdan samarali foydalanish darajasini tavsiflovchi ko'rsatkich mehnat salohiyatidan samarali foydalanish koeffitsienti hisoblanadi.

Ishchi kuchidan ish vaqtida to'liq foydalanishni ifodalovchi ko'rsatkichlarga quyidagilar kiradi:

- bir xodim tomonidan amalda bajarilgan ish kuni soni;
- ishchi kuchidan foydalanish koeffitsienti;

Yillik ish vaqti fondi mehnat qonunchiligiga mos maksimal darajada ishlash imkoniyati bo'lgan kalendar fond (365 yoki 366 kun)dan (kalendar fondan navbatdagi mehnat ta'tillari, bayramlar va dam olish kunlari olib tashlanganda) va amalda ishlangan vaqtdan iborat. Maksimal darajada imkoniyati bo'lgan va ish vaqtini ishlangan yillik fondini taqqoslash, undan foydalanish darajasini tasniflaydi va yo'qotishlarni ko'rsatadi.

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

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

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

Shunday qilib, umumiy kategoriya tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondoshuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushunchilarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tassavvurlarga tog'ri kelmaydi. Bu tushunchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum darajada taalluqli bo'lganligi sababli, ular bu erda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan tashkilotchilik faoliyati, haqida bu ijodkorlik natijasi inson faoliyatining (shu jumladan, tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innovatsiya, ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xojalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishda mehnat taqsimoti omilining ahamiyyati katta. Mehnat taqsimoti deganimizda, har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh

kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishini tushunamiz.

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

Ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining uchta turi mavjud boladi: umumiy mehnat taqsimoti, xususiy mehnat taqsimoti; qisman (ayrim) mehnat taqsimoti.

Umumiy mehnat taqsimotiga kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalar orasida esa, sanoat, qishloq xojaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimoti kiritiladi. Ana shu sohalar o'rtasida xodimlarning taqsimlanishi umumiy mehnat taqsimoti va jamiyatning ayrim mamlakat va uning mintaqasi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi jarayonidagi o'zgarishlar tasnifi bolib xizmat qilishi mumkin.

Xususiy mehnat taqsimoti umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimotini nazarda tutadi.

Ayrim mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funktsiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi. Mehnat taqsimotining bu turi ancha murakkab va muhim bolib, unda muayyan mehnat jarayonlari alohida mehnat taqsimoti doirasida sodir boladi; iqtisodiy natijalar ham ana shu darajada amalga oshiriladi: ijrochilarning ixtisoslashuvi va ularning kasb mahoratining ortishi, ixtisoslashgan yuqori unumli asbob-uskunalarining tatbiq etilishi, mehnat unumdorligining ortishi. Mubolag'asiz shuni aytish mumkinki, barcha darajalardagi mehnat taqsimotisiz hozirgi zamon texnikasi va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot bolishi mumkin emas.

Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlarining qayta ishlash

(peredel) faza va sikllariga qarab boladi. Bunda eng muhimi ularni bajarishning texnologiya jihatidan bir xilligidir. Guruhlar ichida esa ishlab chiqarish jarayonlari sodir qilinadi.

Funksional mehnat taqsimoti qo'llanilganida biron-bir asosiy ishni bajarishda ixtisos topadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishda, uchinchilari esa tayyorlash, xizmat ko'rsatish ishini bajarishda ixtisos orttiradi.

Malakali mehnat taqsimoti yoki bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab mehnatni taqsimlash, murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridin ajratishdan iborat. Shu bilan birga mahsulot tayyorlashdagi texnologik murakkablik deganimizda tayyorgarlik funktsiyalarini va mehnat jarayonlarini bajarishdagi, shuningdek, tayyorlangan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifatini nazorat qilishdagi murakkabliklari e'tiborga olinadi.

Operatsiyalar bo'yicha mehnat taqsimoti ishchilar mehnatini eng to'la taqsimlashdir. Bunda ishlab chiqarishning har bir ayrim jarayoni ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismlariga bo'linadi.

Kasbiy mehnat taqsimoti ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu kasb (ixtisos) bo'yicha ish bajarish nazarda tutiladi. Har bir tur ishning hajmiga qarab ishchilarga bolgan talabni - sex, uchastka, ishlab chiqarish, korxonalar, birlashma va hokazolar uchun kasblar bo'yicha talab qilinadigan ishchilar sonini belgilash mumkin.

Iqtisodiy tomon deganda makro va mikroiqtisodiyot darajasidagi korxonalarda mehnat samaradorligini o'stirish hamda mahsulot sifatini yaxshilash nazarda tutiladi.

Fiziologik tomon deganda shunday mehnat taqsimoti ko'zda tutiladi-ki, unda ishdagi bir xillik kishi tanasining turli qismlariga og'irlik (nagruzka) bir tekis bo'lmasligi, uzoq vaqt (oylar, yillar) davomida ishdagi bir xil harakat natijasida toliqish yuz bermaydigan bolsin.

Ijtimoiy tomon deganda operatsiyalarning shunday tuzilmasi zarurligi nazarda tutiladiki, unda ish qiluvchining jismoniy va aqliy ishi navbatlashsin yoki qoshib olib boriladigan bolib, mehnat yoqimli bolsin, uning mazmundorligi

oshsin, ishning jismoniy qismi kamaysin, jismoniy mehnat bilan aqliy mehnat ortasidagi tafovut kamayib borsin.

Biroq mehnat taqsimoti - bu, faqat mehnat faoliyatining bir tomonidir, holos. U ayrim xodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonlarida ayrim ijrochilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar, kichik tarmoqlar va iqtisodiyotning o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqazo qiladi. Bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi *mehnat kooperatsiyasi* deb ataladi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biri hisoblanadi.

Mehnat kooperatsiyasining maqsadga muvofiq tashkiliy shakllarini tanlash – mehnat unumdorligining muhim masalasidir.

Ishlab chiqarish korxonalarida texnikaning rivojlanish darajasiga, ishlab chiqarish jarayonlari, tizimining tashkil etilish va usullariga qarab mehnat kooperatsiyasining turli shakllaridan foydalaniladi.

Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Bunda korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli bolsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali ravishda va birgalikda ishtirok etishi tushuniladi.

Har bir korxonada asosiy ishlab chiqarishni tayyorlash, ishlab berish va chiqarish sexlari o'rtasida mehnat kooperatsiyasi mavjud bo'ladi. Bunday sexlararo mehnat kooperatsiyasi shunga asoslanadiki, tayyorlov sexlarining jamoalari ishlab berish sexlarini zarur yarimfabrikatlar bilan ta'minlab turadilar, yarimfabrikatlar bu sexlarda ishlanib, ishlab chiqarish sexiga otkaziladi, chiqarish sexida esa bu korxonada mahsuloti tamomila ishlanib bo'ladi. Mazkur sexlar ortasida mahkam mehnat kooperatsiyasi, bundagi jamoalarning mehnat faoliyatida to'la uyg'unlik bo'lgan taqdirdagina istagan bir korxonasida rejali ravishda uzluksiz tayyor mahsulot ishlab chiqarish ta'min etiladi.

Ixtisoslashtirilgan uchastkalarining sex ichidagi mehnat kooperatsiyasi. Bu

sex ichidagi bir necha uchastka jamoalarining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki har xil bolsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali va birgalashib ishtirok qilishidir.

Mehnatga haq to'lashning jamoatchilik shaklini va tizimini ishchilarning idrok qilishlari quyidagi omillarga; jamoadagi ijtimoiy vaziyatga, bilim darajasiga, xodimlarning yoshi, malakasi, ishlab chiqarish stajiga, ayrim operatsiyalarni normalash holatiga, ish haqi tizimining tuzilish va qollanish usuli va hokazolarga bog'liq.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarining o'zgaruvchanligi texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlarga, shuningdek, ishlab chiqarish miqyoslariga bog'liq. Donali va kichik seriyali ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining yiriklashgan shakllari - ashyoli va detalli shakllar ustun, tayyor buyum yoki detal tola-tokis bitta ish joyida bitta yoki bir nechta keng ixtisosli ijrochilar tomonidan tayyorlanadi. Bunda universal uskunalar ishlatiladi, ishchilar esa yuqori malakali va etarli darajada keng ixtisosli bo'lishi kerak.

Umuman, korxonalar boyicha mehnat unumdorligini oshirish (MU) quyidagi formula orqali hisoblanadi:

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

Bu yerda: E –brigadada ishlovchilar sonining qisqarishi;

S -qisqartirish boyicha tadbirlarni amalga oshirishda avval brigadadagi ishlovchilar soni;

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

Mehnat unumdorligini oshirishda ish o'rinlarining ahamiyait katta. Shuning uchun ham ish o'rinlarini tashkil etishga katta e'tibor beriladi.

Ish o'rni - ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan boladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun moljallangan boladi. Ish orni ichida ish zonasi ajratiladi, bu uch o'lchovli

makon bo lib, uning doirasida xodimning barcha asosiy mehnat harakatlari amalga oshiriladi. Bu zona ish ornining eng faol qismi hisoblanadi va uni tashkil etishga alohida talablar qo'yiladi: insonning antropometrik va biomexanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a'zolarining mehnat ashyolariga, asbob yoki mashinalar va mexanizmlarni boshqarish organlariga e[^]BI, shuningdek, mehnat harakatlarining xavfsizligini va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlashm kerak. Ish orni va ish zonasini tashkil etishga qoyiladigan talablar fanning maxsus tarmog'i - «Ergonomika» tomonidan ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi - insonning mehnat jarayonlaridagi funktsional imkoniyatlarini o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir. Bu sharoitlar asbob - uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiyaning tuzilishi inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi.

Butun ish o'rinlari bir qator belgilariga ko'ra tasniflashtiriladi. Mexanizatsiya darajasi bo'yicha ular 5 guruhga bolinadi: qol, mashina- qo'l mexanizatsiyalashagan, avtomatlashtirilgan va apparaturali ish orinlari.

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish orinlari ixtisoslashgan va universal ish orinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish orinlarida bir xil yoki operatsiyaning mazmuni va ishlar turi bo'yicha bir-biriga yaqin vazifalar bajarilishi mumkin (qoliplovchi, termist, burg'ulovchi, hisoblash mashinasi operatori va hokazolarning ish orinlari). Universal ish orinlarida xilma xil ishlar bajariladi. Bunday ish orinlari, odatda asbob - uskunalar kichik seriali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida bir ish turidan tezda boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar bo'ladi (masalan, ta'mirlash - texnika ustaxonalari, aholiga maishiy xizmat korsatish va shu kabi sharoitlarda).

Mehnat taqsimoti belgisi bo'yicha ish o'rinlari ikki turga - *yakka* tartibdagi ish o'rinlari va *jamo*a ish o'rinlariga ajratiladi. Yakka tartibdagi ish ornida har doim bitta ijrochi xodim band boladi. Jamoa ish orinlarida mehnat jarayonlari bir guruh xodimlar tomonidan amalga oshiriladi (masalan, mehnatni brigada tarzida

tashkil etganda, yirik mashina agregatlariga va apparatura tizimlariga va shu kabilarga xizmat korsatganda). Bu orinda kadrlarni tanlash ijrochilar ortasida vazifalarni aniq taqsimlash va har bir xodimning jamoa mehnatiga qoshgan mehnat hissasiga holisona baho berish muhim ahamiyatga ega.

Ish o'rnini ta'minlash deganda unda jamlangan mehnat vositalari: asosiy texnologik va yordamchi asbob-uskunalar texnologik va tashkiliy jihozlar bilan aloqa va signal berish vositalari, mehnatni muxofaza qilish va xavfsizlik texnikasi majmuasi tushuniladi.

Ish o'rnini rejalashtirish deganda ishlab chiqarishning ozaro bir- biri bilan funktsional jihatdan bog'langan barcha vositalari, mehnat buyumlari va xodimning ozi uch olchovli makonda maqsadga muvofiq joylashuvi tushuniladi. Bunda mehnat vositalari va buyumlarning joylashuvi ikkita asosiy talabga javob berishi lozim: bir tomondan, ish joyida hamma narsaning bir erda to'planib qolishiga, ikkinchi tomondan, ortiqcha harakatlarga mehnat buyumlari, jihozlar va tayyor mahsulotlar orasida u yoqdan bu yoqqa yurishlarga barham berilishi kerak. Mehnat vositalari va buyumlarini joylashtirish qoidalarining buzilishi, odatda, ish vaqtining unumsiz sarf etilishiga va xodim kuch-g'ayratining bekor ketishiga, u ertaroq charchab qolishi va mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Ish o'rnini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun quyidagi tamoyillarga rioya qilinishi zarur:

5. ish makoni eng kichik, kkin ish holatlarida antropometrik ko'rsatkichlarni hisobga olgan holda barcha mehnat harakatlarining erkin amalga oshirilishi uchun etarli bolishi lozim;

6. asbob-uskunalarining joylashtirilishi asosiy ish joyida amalga oshirilishi, ular boshqarish organlari bo'lsa, xodimning qo'li etadigan doirada bolishi kerak;

7. xodim uchun qulay ish holatining yaratilishi, u ortiqcha harakatlardan - aylanish, burilish, egilish va charchashni keltirib chiqaradigan ortiqcha kuch-g'ayrat sarflashdan holi bolishi lozim;

8. barcha hollarda ish holati gavdaning, bosh va qo'l-oyoqlarning qulay harakat qilishini ta'minlashi lozim;

9. ish zonasining yaxshi ko'zga tashlanishini, mehnat qurollari, asbob, mexanizm va priborlarning yaxshi boshqarilishini ta'min etmog'i darkor;

10. har bir ish o'rnining texnologik jihatdan o'zaro bog'liqligini, mehnat buyumlar orasidagi masofani va ularning joylashtirilishni, mehnat vositalari va xodimlar mehnat harakati mazmunini o'rganish lozim;

11. ish bajariladigan yuzaning balandligi va xodimning o'tirish balandligi yoki oyoqlar ostidagi tagliklar balandligi (tik turib ishlaganda) muhim ahamiyatga ega. Bu balandliklar tartibga solib turilishi kerak, bu esa boyi turlicha bolgan ishchilarning ishlashi uchun qulaylik tug'diradi;

12. ish o'rnini, ish holatini va ishlab chiqarish mebelini shunday rejalashtirish kerakki, xodimning ko'zi bilan mehnat buyumi ortasidagi fiziologik jihatdan maqbul bo'lgan masofa alohida aniq bajariladigan ishlarda - 25 sm, aniq ishlarda - 25-35 sm; korish idrokiga unchalik yuqori talablar qoyilmaydigan ishlar guruhida 35-50 sm, ish bajarishda korish fokusi ikkinchi darajali ahamiyatga ega bolgan ishlar sohasida 50 sm dan ortiq bolishi muhimdir.

Ish orinlariga xizmat ko'rsatish ishlab chiqarish sharoitlarida mehnatni tashkil etishning juda muhim elementi hisoblanadi. U ish o'rinlarini mehnat vositalari, buyumlari bilan ta'minlash va ishlab chiqarish xususiyatiga ega bo'lgan turli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha butun bir tadbirlar tizimini qamrab oladi. *Xizmat ko'rsatish tizimi* - bu, asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida - bir smenadan tortib to bir haftagacha, hatto bir yilgacha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bolgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamchi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir.

Rivojlangan yirik va yaxshi tashkil etilgan ishlab chiqarish korxonalarida xizmat ko'rsatishning quyidagi o'nta funktsiyasi mavjud.

Ishlab chiqarishning funktsiyalari:

1. Ishlab chiqarish - tayyorlash funktsiyasi. Unga ishlarni ish orinlari bo'yicha taqsimlash, xom ashyo va materiallarni butlash, texnik va iqtisodiy hujjatlar (chizmalar, sxemalar, naryad-topshiriqlar va shu kabilar) bilan ta'minlash, shuningdek, turli yordamchi materiallar ishlab chiqarish kiradi.

Asosiy ishlab chiqarishning muvaffaqiyati ham ko'p jihatdan yaxshi tayyorlashga bog'liq.

2. Asboblarning funksiyasi. Uning vazifasi - asosiy ishlab chiqarishni asbob va moslamalar bilan ta'minlashdir.

3. Asboblarning ishi funksiyasi. Ishlatiladigan asbob-uskunalar qanchalik murakkab bo'lsa, sozlash funksiyasining roli shunchalik ko'proq seziladi. Dastlabki sozlash, yangi yoki tuzatilgan jihozni o'rnatish, moslash, to'g'rilash, ishlashini nazorat qilishdan iborat. qayta sozlash - yangi texnologiyaga va yangi mahsulot ishlab chiqarishga o'tishda jihozlarni almashtirish va tartibga solishdan iborat; qisman sozlash - asbob-uskunalar ishida paydo bo'lgan kamchiliklarni, moslamalar va jihozlardagi ayrim nosozliklarni tugatishni bildiradi.

4. Energetik funktsiya. Sexlar, uchastkalar va ish o'rinlarini energiya bilan ta'minlash borasida energetika qurilmalari va moslamalari bilan ta'minlashda xizmat ko'rsatishdir.

5. Ta'mirlash funksiyasi. Asbob-uskunalarni joriy ta'mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko'rsatishdan, shuningdek, tayyor holda olinmaydigan ehtiyot qismlarni tayyorlash yoki tiklashdan iborat.

6. Nazorat funksiyasi. Mahsulot yoki ishlar sifatini muntazam ravishda nazorat qilib borishni, shuningdek, chetdan olinadigan xom ashyo, materiallar va chala mahsulotlar yoki butlovchi buyumlarni qabul qilish, sinab korish va tahlil etishni ta'minlaydi. Uning muhim vazifasi hisobga olish, tahlil etish, mahsulot yaroqsizligining oldini olishdir.

7. Transport funksiyasi. Uning asosiy vazifasi - xom ashyo, material, chala mahsulotlar va butlovchi buyumlarni ish o'rinlariga etkazib berish, mehnat buyumlarini ish o'rinlari, uchastkalar va sexlar o'rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste'molchilarga etkazish, shuningdek, ishlab chiqarish chiqindilarini tashishdir. Bundan tashqari, transport funksiyasiga ortish-tushirish ishlari va omborlardagi ishlar ham kiradi.

8. Ta'mirlash-qurilish funksiyasi. Uning vazifasiga binolar, inshootlarni ishchi holatida saqlash, ularni joriy va ba'zi holarda esa o'rtacha

ta'mirlashni amalga oshirish, avariylar va tabiiy ofatlar oqibatlarini tugatish, mayda yordamchi inshootlarni qurish, yo'llar va kirish yo'laklarini ta'mirlashdir.

9. Xo'jalik-maishiy funktsiya. Ishlab chiqarish va maishiy binolarda tozalik va tartibni saqlashga xizmat qiladi, ishlovchilarni ichimlik suv, maxsus ovqat (sut, koloriyali nonushta, sharbatlar) bilan, shuningdek, ishlab chiqarishdagi maishiy xizmatning barcha turlari bilan ta'minlaydi.

10. Ombor funktsiyasi. Agar korxonada yuklar oqimi katta, murakkab va keng tarmoqli ombor xo'jaligi mavjud bo'lsa, transport funktsiyasidan ajralib chiqadi.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish mehnat munosabatlaridan ekstensiv foydalanishni ko'paytirishda yil davomida xodimlarning teng tarzda yuklanishiga erishish katta ahamiyatga ega.

Vaholanki, mehnat unumdorligi mehnat jarayonlarining samaradorligi darajasi hisoblanib, mahsulot birligiga sarf qilingan ish vaqtini tejash evaziga ishlab chiqariladi. Biroq, ta'minlanganlik yuqorida ta'kidlangan jarayonlarning to'g'ri tashkil etilmaganligi, xususan, texnik darajasi, ularning unumdorligini pastligi hamda to'liq meyor talablariga mos amalga oshirmasliklari mehnat unumdorligining o'sishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Shuningdek, korxonalarda mehnatni oqilona tashkil etishning bozor tamoyillariga mos kelishi aksariyat jihatdan, ishchi kuchi takror ishlab chiqarishni kengaytirish xodimlarning mehnat qilish qobiliyatlarini tiklash, muntazam ravishda moddiy turmush sharoitini oshirib borish va mehnat munosabatlarini iqtisodiyotning barcha tarmoqlari boyicha mutanosibligini ta'minlashda o'z aksini topadi.

Sanoatda qo'l mehnatini texnikadan foydalanish bilan almashtirish nafaqat mehnat jarayonini samaradorligini oshiradi, balki mehnatni sharoiti va harakterini o'zgartiradi, shuningdek ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni rivojlantirishning muhim omili bo'lib xizmat qiladi. Shuning uchun ham mehnat ijtimoiy sharoitlarini tahlil etishning muhim jihatlari bo'lib ishchi kuchini ishlab chiqarish vositalari bilan birlashish usuli ishlab chiqarishni texnikaviy

qurollantirish, uni yangi texnologiyalar bilan jihozlash hisoblanadi. Bular esa, bevosita ishchi-xodim shaxsini ijtimoiy sharoitlarini rivojlantirishga olib keladi.

Mehnatni tashkil etishga bunday yondashish ishlab chiqarish samaradorligini oshishi, mehnat unumdorligini o'sishi va shaxsning rivojlanish birligini ta'minlaydi.

Mehnatni birgalikda tashkil qilish korxonada kadrlardan foydalanish va joylashtirish unumdorligini oshirishga xizmat qiladi. Faqat u zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlariga mos kelishi, ishlovchilarning mehnat va ijtimoiy faolligini oshirishga cheksiz imkoniyatlar ochib berishi, mehnat natijalariga jamoaviy mas'uliyat va o'rtoqlik hislarini uyg'otishi lozim bo'ladi.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish va baholashda mehnat bozori konyukturasi nuqtai nazaridan ular faoliyati samaradorligini amaldagi bir necha kompleks ko'rsatkichlar tizimi yordamida baholash mumkin.

Bunday ko'rsatkichlarning o'sib borishi korxonada faoliyatida salbiy natijalarga va rasmiy ish bilan bandlikni oshishiga olib keladi.

Korxonalarda mehnat sharoitlari boyicha ishchilarni qanoatlantiradigan mavjud ish joylari hissasining ortib borishi kadrlar qo'nimsizligini qisqarishiga, ishchi-xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligini oshishiga va umuman ishlab chiqarish samaradorligi yuksalishiga sharoit yaratadi.

Korxonalarda mehnatni tashkil qilish rejalarini joriy qilishda ruhiy-fiziologik va sanitariya-gigiyena tadbirlarining taxminiy samaradorligi			
№	Tadbirlar	Mehnat unumdorligi %	Xodim holatiga ta'siri
1	Fiziologik jihatdan asoslangan mehnat va dam olish tartibini joriy etish	15-20	Asab, yurak, nafas olish va muskul tizimining faoliyati yaxshilanadi. Charchash alomatlari yo'qoladi
2	Kishining ruhiy-fiziologik xususiyatlarini hisobga olgan holda ish maromini tartibga solish	5-10	Ishning, xizmatning sifati va asab tizimining ahvoli yaxshilanadi
3	Fiziologik ma'lumotlar	17-20	Charchoq belgilari va jarohat

	asosida ish joylarini takomillashtirish		olish kamayadi. Harakatlar uyg'unligi yaxshilanadi
4	Bino va jihozlarni maqsadga muvofiq rangga boyash	6-10	Asab tizimining faoliyatini yaxshilaydi. Ishdan, xizmatdan qoniqish hissiyoti oshadi
5	Fiziologik jihatdan asoslangan jismoniy mashqlar majmuini joriy etish	10-12	Ishning xizmatning sifati yaxshilanadi, unumdorlik davri ko'payadi, moslashuv davri kamayadi
6	Oqilona yorug'lik darajasini tanlash	10-15	Mehnatning sifati oshadi. Bosh og'rig'i yo'qoladi va charchash alomatlari kamayadi
7	Shovqinni normative talablari darajasiga tushirish	4-10	Bosh og'rig'I va asablarning o'rinsiz ko'zg'alishi, kasb kasalliklari kamayadi
8	Yuqori issiqlik darajasining normal darajaga tushishi	10-18	Issiqlik almashuvi va terlash jarayoni kamayadi

2.2. “Sanam” MChj da mehnatni oqilona tashkil etish va normalashning mehnat unumdorligiga ta'siri tahlili.

2017-2019 yillarda viloyatda yengil sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishga ixtisoslashgan zamonaviy korxonalarni tashkil etish va mavjudlarini modernizatsiya qilish bo'yicha manzilli dastur ishlab chiqilgan bo'lib, unda 17 korxonalar tashkil etish rejalashtirilgan. Mamlakatimizda paxta tolasi va ipak xomashyosini qayta ishlash, xorijiy investitsiyalarni jalb etish yo'li bilan raqobatbardosh, tashqi bozorlarda xaridorgir tayyor mahsulotlar ishlab chiqarish hajmlari va turlarini kengaytirishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

“O'zbekengilsanoat” aksiyadorlik jamiyati hamda qator tijorat banklari bilan hamkorlikda ishlab chiqilayotgan dastur doirasida 3000 ga yaqin ish o'rni yaratish ko'zda tutilgan. Bugungi kunda viloyatda 7 ta yirik trikotaj mahsulotlar ishlab chiqaruvchi korxonalar faoliyat yuritmoqda. Mazkur korxonalar hududda yetishtirilayotgan paxta tolasining 10 foizini qayta ishlash quvvatiga ega.

Bulardan biri “Sanam” tikuvchilik fabrikasi ma’suliyati cheklangan jamiyatidir.

“Sanam” tikuvchilik fabrikasi ma’suliyati cheklangan jamiyatining keyingi yillarda erishgan barcha moliyaviy natijalari hamda iqtisodiy ko’rsatkichlariga e’tibor qaratamiz. 2017 yil 1 yanvar holati boyicha 370 nafar ishchi xizmatchi va rahbar xodimlardan iborat jamoa faoliyat ko’rsatib kelmoqda, bulardan boshqaruv ma’muriy xodimlar 6 ta kishi faoliyat ko’rsatgan holda oylik maoshlari 551-1175 ming so’mni tashkil etadi, muhandis-texnik xodimlar soni 18 ta bo’lib ularning oylik maoshlari 551 - 841 ming so’m ko’rsatilgan, xizmat ko’rsatuvchi xodimlar 32 ta bo’lib ularning oylik maoshlari 551-934 ming so’mgacha, ishlab chiqarishga band bo’lgan ishchilar soni 314 ta bo’lib 450-500 ming so’mgacha qilib belgilangan va shu kabi ko’rsatkichlarni tashkil etganligini ko’ramiz.

Qarshi shahridagi “Sanam” tikuvchilik fabrikasi ma’suliyati cheklangan
jamiyati to’g’risida umumiy ma’lumot

1-jadval.

№	Ko’rsatkichlar nomi	Ma’lumotlari
1	Korxonaning rasmiy nomi	“O’zbekengilsanoat” aksionerlik jamiyati, “Sanam” tikuvchilik fabrikasi ma’suliyati cheklangan jamiyati
2	Korxonaning manzili	Qashqadaryo viloyati Qarshi shahri, O’zbekiston ko’chasi, 221 uy
3	Korxonaning tashkil etilgan yili	1962 yil
4	Korxonaning mulk shakli	Ma’suliyati cheklangan jamiyat, Ta’sischi: “O’zbekengilsanoat” aksionerlik jamiyati, “Sarbon” ma’suliyati cheklangan jamiyati; Fuqarolar: U.Lutfullayev, G’.Orziyev, O.Allayorov, Sh.Shodmonov, S.Babaqulov, R.Qosimov, N.Xidirnazarov, S.Xo’djaqulova, N.Xolmo’minov, Sh.Sapoyev, G.Baratov, Sh.Azimova, N.Pardayeva, T.Yodgorov.
5	Asosiy faoliyat turi va ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar nomi	Xalq iste’mol mahsulotlari, yengil sanoat mahsulotlari, tikuvchilik mahsulotlari, Jami 100 turdan ortiq tirkuvchilik va yengil sanoat mahsulotlari ishlab chiqariladi.
6	Korxonaning tarkibidagi boshqarma va	Tikuvchilik ishlab chiqarish sexi

	xizmatlar (bo'limlar, sexlar) nomi	
7	Jami mavjud avtotransportlar, texnikalar soni va nomi	1 dona "Nexia" rusumli yengil avtomashina va 1 dona "ISUZU" avtobusi.
8	Korxonaning yillik ishlab chiqarish quvvati	Korxonaga yiliga o'rtacha 9804 mln. so'mlik mahsulot ishlab chiqarish quvvatiga ega.
9	Korxonaning oxirgi uch yillik (2014-2016yy.) ko'rsatkichlari	2014 yilda 8mlrd.583mln.954 ming so'mlik jami tikuvchilik mahsulotlari ishlab chiqarilgan; 2015 yilda 9mlrd.804mln. so'mlik jami tikuvchilik mahsulotlari ishlab chiqarilgan; 2016 yilda 10mlrd.012mln. so'mlik jami tikuvchilik mahsulotlari ishlab chiqarilgan.
10	Qo'shimcha ma'lumotlar	Fabrikada 5 ta tikuvchilik ishlab chiqarish sexida 70 dona "Yamata", 22 dona "Tupikal" tikuv dastgohi, 1 dona "Fusing Machine" press va 2 dona "Brother" tikish dastgohlari, 2 dona "Aksa" nomli press dastgohlari o'rnatilgan hamda 7 dona kompyuter jamlamasi va 5 dona nusxa ko'chirish apparati mavjud. Zamonaviy 18 kishilik yotoqxona va xotin-qizlar hammomi hamda 400 kishilik oshxonamavjud.

Manba: "Sanam" MChJ boshqaruv raisi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

Ushbu jadval ma'lumotlariga asoslanadigan bo'lsak, "Sanam" tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyatining shu davrgacha yuritgan faoliyati natijasida olingan ma'lumotlari, korxonaning asosiy faoliyat turi va ishlab chiqarilayotgan mahsulotlari nomi, korxonaning yillik ishlab chiqarish quvvati va boshqa qo'shimcha ma'lumotlarni ko'rishimiz mumkin.

Qashqadaryo viloyati Qarshi shahridagi "Sanam" tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyati ishlab chiqargan mahsulotlari turlari to'g'risida ma'lumot. (2014-2016 yy.)

2-jadval

Ko'rsatkichlar	Mahsulot turi	2014 y.	2015 y.	2016 y.
	Erkaklar ko'ylagi (dona)			
	Reja (dona)	300000		
	Amalda(dona)	300000		

Korxon a ko'rsatkich i	Rejaga nisbatan foizi(%)	100		
	Kurtka bryuk (dona)			
	Reja (dona)	50000		
	Amalda(dona)	52400		
	Rejaga nisbatan foizi(%)	104.8		
	Yotoq jildlari (jamlanma)			
	Reja (dona)		20000	
	Amalda(dona)		20000	
	Rejaga nisbatan foizi(%)		100	
	Ko'rpa va yostiq (jamlanma)			
	Reja (dona)		5500	6200
	Amalda(dona)		5500	7150
	Rejaga nisbatan foizi(%)		100	115.3
	Reja (dona)		30000	6300
	Amalda(dona)		30000	6450
	Rejaga nisbatan foizi(%)		100	102.3
	Yengi kalta koylak (dona)			
	Reja (dona)		25000	6000
	Amalda(dona)		25000	6800
	Rejaga nisbatan foizi(%)		100	113.3
	Sof foyda (mln.so'm)	101.6	110.4	57.5

2- jadvalda "Sanam" tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyati so'nggi uch yil mobaynida ishlab chiqargan mahsulotlarining turlari boyicha umumiy hajmi tahlil qilingan. 2014 yilda erkaklar koylagi ishlab chiqarish hajmi rejaga ko'ra uch yuz mingni tashkil etilgan, amalda uning to'liq bajarilgan. Kurtka shim ishlab chiqarish hajmi 50000 donani tashkil etgan bo'lib, amalda 52400 ya'ni 104.8 foizga ko'p ishlab chiqarilganligini ko'rishimiz mumkin. 2015 yilda yotoq jildlari (jamlanma)si ishlab chiqarish hajmi 20000 dona rejalashtirilgan bo'lib, amalda 100 foizga bajarilgan. Ko'rpa va yostiq (jamlanma)si 2015 yilda rejaga nisbatan amalda 100 foiz bajarilgan bo'lsa, 2016 yilga kelib ushbu mahsulotni ishlab chiqarish hajmi 6200 dona rejalashtirilgan, amalda esa 7150 dona ya'ni 102.3 foizga ortig'i bilan ishlab chiqarilgan.

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

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

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

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

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

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

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

Bundan tashqari “Sanam” ma'suliyati cheklangan jamiyatining umumiy balansi, aylanma mablag'lari(aylanma aktivlar), joriy passivlari(qisqa muddatli passivlar), soliq tugagunga qadaar olingan foydasi va soliqlar to'langandan keyingi foydasi to'g'risida so'nggi uch yillik umumiy ma'lumotlarni quyidagi jadval asosida batafsil ko'rishimiz mumkin.

3-jadval

№	Moliyaviy ko'rsatkichlar	Oxirgi uch yillik natijalar(mln.)		
		2014 y.	2015 y.	2016 y.
1	Umumiy balans	3058448.0	4512114.0	3422549.0
2	Aylanma mablag'lar(aylanma aktivlar)	2781871.0	4199209.0	3099018.0
3	Joriy passivlar(qisqa muddatli passivlar)	2190226.0	3129845.0	2001519.0
4	Soliq tugagunga qadar olingan foyda(mahsulot sotish, ish bajarish, xizmat ko'rsatishdan tushgan tushum)	533582.0	609159.0	241646.0
5	Soliqlar to'langandan keyingi foyda	101611.0	115187.0	57512.0

Keyingi jadvalda “Sanam” ” tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyatining O'zbekiston Respublikasi Ichki Ishlar Vazirligi Moddiy texnik ta'minot boshqarmasi bilan bog'liq so'nggi uch yil mobaynida umumiy moliyaviy ko'rsatkichlari haqida barcha ma'lumotlarni ko'rishimiz mumkin.

4-jadval

№	Ishlab chiqarilgan mahsulot turi	Buyurtmachi tashkilot nomi	I/ch mahsulot hajmi	Oxirgi 3 yilda ishlab chiqarilgan mahsulot narxi (ming s.)		
				2014y.	2015y.	2016y.
1	2	3	4	5	6	7
1	Oq rangli yengi uzun koylak	O'RIIB	20463	214861,5		

2	Moviy rangli yengi uzun koylak	O'RIIB	30000	933300.0		
3	Oq rangli yengi kalta koylak	O'RIIB	40000	1170000.0		
4	Moviy rangli yengi kalta koylak	O'RIIB	73510	2150167.5		
5	Yozgi ish kostyumi	O'RIIB	40466	2043533.0		
6	Qishki ish kostyumi	O'RIIB	11965	825585.0		
7	Oq rangli yengi uzun koylak	O'RIIB	10000		314000.0	
8	Moviy rangli yengi uzun koylak	O'RIIB	15000		456000.0	
9	Moviy rangli issiq kurtka	O'RIIB	30000		5934000.0	
10	Moviy rangli issiq kurtka	O'RIIB	5000			989000.0
11	Qora rangli qishki kurtka va bryuk	O'RIIB	2500			495000.0
12	Moviy rangli qishki issiq ayollar kurtkasi	O'RIIB	2003			174261.0
	Jami(mlrd.)			5400	6704	1658

4–jadvalda “Sanam” ma’suliyati cheklangan jamiyatining O‘zbekiston Respublikasi Ichki Ishlar Vazirligi Moddiy texnik ta’minot boshqarmasi bilan bog‘liq ma’lumotiga e’tibor qaratadigan bo‘lsak, korxonada mehnatni oqilona tashkil etish va normalashning mehnat unumdorligiga ta’siri yaxshilanganligi natijasida 2014 yilda oq rangli yengi uzun koylak 20463 dona, moviy rangli yengi uzun koylak 30000 dona, oq rangli yengsiz koylak 40000 dona, moviy rangli yengsiz koylak 73510 dona, yozgi ish kostyumi 40466 dona, qishki ish kostyumi 11965 dona jami 5 mlrd. 400 mln. somlik; 2015 yilda oq rangli yengi

uzun koylak 10000 dona, moviy rangli yengi uzun koylak 15000 dona, moviy rangli issiq kurtka 30000 dona jami 6 mlrd. 704 mln so'mlik; 2016 yilda esa moviy rangli issiq kurtka 5000 dona, qora rangli qishki kurtka va bryuk 2500 dona, Moviy rangli qishki issiq ayollar kurtkasi 2003 dona jami 1 mlrd. 658 mln. so'mlik mahsulot ishlab chiqarilganligini ijobiy holat deyish mumkin bo'ladi chunki utgan yillarga qaraganda 2016 yilda mahsulotlarni sotish darajasi kamaygan bo'lsada biroq sof foyda hisobot yilida ortiqchaligi ko'rinib turibdi demak, mazkur nashriyotda ishlab chiqarish jarayonlarini samaradorligi, ishdan unumli foydalanish ko'rsatkichlarini yuqoriligini ko'rsatadi.

Demak xulosa tarzida shuni alohida ta'kidlash o'rinliki, "Sanam" tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyatida iqtisodiy va moliyaviy barqarorlik mavjud. Mazkur korxonada mehnat faoliyati to'g'ri va oqilona tashkil etilganligi bois, ishlab chiqarishdagi faoliyat barqaror hisoblanadi. Bundan tashqari ushbu ma'suliyati cheklangan jamiyatda mehnat resurslaridan samarali foydalanish amaliyoti keng joriy etilgan bo'lib, kelgusida bu ishlab chiqarish korxonada yangi ish o'rinlarini kengaytirish imkoniyati mavjud. Tahlil etilayotgan yillardagi iqtisodiy ko'rsatkichlardan foydalanilgan holda korxonada bu kabi ijobiy faoliyat mavjud ekanligini anglash mumkin ya'ni, yangi ish o'rinlarini yaratish va mehnat faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish istiqbollari mavjud ekanligi alohida ta'kidlash o'rinli bo'ladi.

III BOB. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishning yo'llari va istiqbollari

3.1. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari va istiqbollari.

Ayni vaqtda dunyo tajribasi korxonalar mehnat unumdorligini oshirishning iqtisodiy usullariga o'tish ko'rsatdi-ki, mehnatni oqilona tashkil etish va normalashtirmasdan turib bunga erishib bo'lmaydi.

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

Umuman korxonalar mehnat unumdorligini oshirishda korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanish imkoniyatlarini tahlil qilish lozim. Ishchi kuchiga aholining zarur jismoniy kuchga, bilimga, tegishli tarmoqdagi mehnat ko'nikmalariga ega bo'lgan qismi kiradi. Korxonaning kerakli ishchi kuchi bilan yetarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi, mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga ega. Xususan,

barcha ishlarning xajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligini va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish xajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlari korxonalarining ishchi kuchi bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishiga bog'liq.

Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash. Korxonaning ish kuchi bilan ta'minlanishi toifalari va kasblar bo'yicha xodimlarning xaqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi. Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'min etilishini tahlil qilishda alohida e'tibor beriladi. Ishchi kuchining sifat tarkibini o'rganib chiqish zarur.

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

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

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

Mavjud ishchi kuchidan yanada to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, texnologiyani va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari

bilan ta'minlashdagi keskinlikni birmuncha bartaraf etish mumkin. Yuqorida sanab o'tilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni qisqartirish zahiralari aniqlanishi lozim.

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

Ishlovchilarning mehnat salohiyatlarini xisobga olgan holda joylashtirish.

Ishlab chiqarishning texnik bazasi qanchalik takomillashgan bo'lishiga, korxonalar eng yangi vositalar bilan qurollanganligiga qaramasdan, agar mutaxassis kadrlardan foydalanish masalasi to'g'ri yo'lga qo'yilmagan bo'lsa, ishlab chiqarish jarayoni normal ketmaydi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda inson omilining ahamiyati doimiy ravishda jamiyat ega bo'lgan har bir mehnat salohiyati ahamiyatining oshib borishi bilan bog'liq. Shuning uchun korxonalarda kadrlarni to'g'ri joylashtirishga alohida e'tibor beriladi.

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

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

Mehnat unumdorligi hisob-kitoblari umuman korxonada bo'yicha yoki ishlovchilarning alohida funktsional guruhlarida bo'yicha o'tkazilishi kerak. Hisob-kitoblarni bunday detallashtirish alohida olingan kategoriyalardagi ishlovchilar sonining mavjud normativlar talablariga mos kelishini tahlil qilish imkonini beradi. Bu holda ishlovchilarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanishning umumiy me'zoni bo'lib kadrlar tuzilmasidagi o'zgarishlar hisoblanadi. Ayniqsa, ishlovchilar har bir kategoriyasi ulushining normativlarga mos kelishini tahlil

qilish muhimdir. Lekin har doim ham turli ishlovchilar guruhlarining normativlariga mos kelishiga jiddiy amal qilinmaydi. Masalan, boshqaruv hodimlari ulushining oshib ketishi tashkiliy xarakterdagi negativ jarayonlarni ko'rsatadi. Bunday oshib ketish ohir-oqibatda foyda o'lchamiga ta'sir qiladi.

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

Korxonalar mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini belgilashda quyidagi masalalarga e'tibor berilishi lozim:

- mehnatni tashkil qilishning jamoa shakli bilan qarab olinganligi;
- brigadalar turi va ularning tarkibi;
- bunday jamoalar a'zolari tomonidan mehnatning ilg'or usullaridan foydalanish;
- mehnat intizomining ahvoli,
- mehnat normalarining bajarilganlik sabablari,
- brigada a'zolarining o'zaro munosabatlari.

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

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

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

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

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

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

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

1) Huquqiy asoslari - ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxonada ishlab chiqarishi bilan bog'liq huquqiy hujjatlar).

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

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

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

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

Ma'lumki, tashkil etish ("tashkilot") tushunchasining kelib chiqishi lotincha organiso - kelishgan shaklni ma'lum qilaman, degan so'zlar bilan bog'liqdir. Bu bilan tashkil etish, ayni vaqtning o'zida funktsional va nazariy jihatlardan muayyan maqsadga erishish yoki muayyan vazifani hal qilish tizimini yaratish va takomillashtirish sohasidagi ongli faoliyatning jarayoni va natijasidir. Inson faoliyatining barcha sohalarida tashkil etishning roli ana shundan iborat bo'lib, bu hol tashkil etishga tadqiqot va ishlanmalar predmeti sifatida e'tiborni jalb etadi.

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

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

Samarali mehnatni ta'minlashning muhim shartlaridan biri, O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti Islom Karimov ta'kidlaganidek: "Barcha islohotlarning iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat".²

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

Shunday qilib, umumiy kategoriya tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondoshuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushunchilarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tassavvurlarga to'g'ri kelmaydi. Bu tushunchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum darajada taalluqli bo'lganligi sababli, ular bu yerda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan

² Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йулида, Т.:«Ўзбекистон»,1995 й, 119-б.

tashkilotchilik faoliyati, haqida bu ijodkorlik natijasi inson faoliyatining (shu jumladan, tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innovatsiya, ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xo'jalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

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

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

Mehnatni tashkil etishda uni meyorlash katta rol oynaydi. Mehnatni meyorlarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiyalarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bo'lmaydi.

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

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

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

Yuqorida ta'kidlanganlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari boyicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni normalashning yetakchi roli borligini ko'rsatadi. Bu ishni faqat normalarni ishlab chiqish usullarini yaxshilashdan, ularning asoslilik darajasini oshirishdan, normalashtiriladigan ish sohalarini kengaytirishdangina iborat qilib qoyish noto'g'ri. Mehnatni meyorlashni takomillashtirish sanoat korxonalarida xodimlarining mehnatini tashkil etishni yaxshilash vositasi bo'lmog'i lozim. Mehnat normalalari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning birinchisi normalashni tatbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifaning ikkinchisi esa, meyorlashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, meyorlar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam ko'rsatsin.

Mehnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va tatbiq qilish sohasini kengaytirish g'oyat katta ahamiyatga ega, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba-statistik normalar salmog'i katta bo'lib, bu normalar chuqur taxlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki, ishlovchilar soni va tizimini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joy-joyiga qoyish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning eng muvofiq shakllarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan meyorlashga bog'liqdir.

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

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

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

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

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

Yuqorida ta'kidlanganlardan kelib chiqib, mehnatni normalash mehnatni tashkil etishga shu bilan bir qatorda mehnat unumdorligiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi, degan xulosa chiqarish mumkin.

XULOSA

Mehnat jamoasi ishlab chiqarish jarayoni tizimiga moslashadi. Ishlab chiqarish jarayonning tizimi quyidagilarni ifodalaydigan mehnatni tashkil etishni ilmiy tamoillariga asoslanishi kerak:

- mehnat taqsimotini chukurlashtirish va ishlab chiqarish jarayonining maqsadga muvofik qismlarga bo'linishiga asoslanib, mehnatni kooperatsiyalashni yaxshilash;

- ishchilarning mutaxassislik malaka tarkibini to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yish;

- mehnatning eng ilg'or usul va yo'llarini ishlab chiqish va qo'llash bilan mehnat jarayonlarini takomillashtirish;

- har bir xizmat funksiyasini aniq reglamentlash asosida ish o'rinlariga xizmat qilishni yaxshilash;

- mehnat sarfini kamaytirish, rezervlardan foydalanish asosida mehnatni normalashni takomillashtirish va jixozlardan foydalanishning eng to'g'ri ish rejimlari aniqlash;

- ishchilar malakasini oshirish, tajriba almashuvi va ilg'or mehnat usullarini amaliyotga tadbiq etish kabi vazifalarni bajarilishi kelgusida ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning yangi imkoniyatlarini ochib beradi.

Mehnat unumdorligini oshirish yo'llari ko'p qirralidir. Bu ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va mexanizatsiyalashtirish, yangi mashinlarni joriy qilish, ishlayotgan dastgoxlarni zamonaviylashtirish va ulardan samarali foydalanish, ishlab chiqarish va mehnatni ilmiy tarzda tashkil etishni yaxshilash, ish vaqtidagi yuqotishlarni tugatish, ilg'or ishlab chiqarish tajribalaridan foydalanish, mehnatga haq to'lash va moddiy rag'batlantirish sistemasini to'g'ri tashkil qilish va xokazolar.

Qarshi shahridagi "Sanam" tikuvchilik fabrikasi ma'suliyati cheklangan jamiyatining iqtisodiy faoliyatini yanada yaxshilash borasida quyidagilar talab qilinadi:

- Korxonada boshqaruvida menejerlik hamda marketing bo'yicha faoliyat yurituvchi lavozim tashkil etish;
- Korxonada moliyasi xisobotlarini kvartal davomida jamoa a'zolari o'rtasida tahlil qilib borish;
- Korxonada boshqaruvida tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish;
- Korxonada marketing xizmatini tashkil etish;
- Korxonada aksiyalar paketida xodimlar ulushini oshirish;
- Korxonada boshqaruvidagi qarorlar qabul qilishda xodimlar ishtirokini ragbatlantirish;
- Korxonada biznes strategiyasini qayta ishlab chiqish;
- Iqtisodga doir operativ ma'lumotlarni ishchi-xodimlarga vaqti- vaqti bilan yetkazish;
- Korxonada asosiy vositalarini zamonaviy texnikalar bilan jixozlash;
- Xodimlar malakasini oshirishni doimiy nazoratda tutish;
- Korxonada xo'jalik faoliyatini nazorat qiluvchi ishchi komissiya faoliyatini yo'lga qo'yish va vaqti-vaqti bilan aksiyadorlar oldida axborot berishni tashkil etish;
- Mehnat resurslaridan samarali foydalanish maqsadida ishchilarni madaniy dam olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish va boshqalar.

FOYDALANILGAN ADABIYotLAR ROYXATI

- I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi

Prezidentining farmonlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning asarlari

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.:O'zbekiston, 2014 y.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. //Toshkent, «O'zbekiston», 1997 yil.
3. O'zbekiston Respublikasining “Tadbirkorlik to'g'risida”gi Qonuni. 1991 y. 15 fevral
4. O'zbekiston Respublikasining Qonuni “Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi qonuniga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish haqida” “Xalq so'zi” gazetasi, 03.05.2012 y.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “O'zbekiston iqtisodiyotida xususiy sektorning ulushi va ahamiyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risi”dagi Farmoni. 2003y. 24 yanvar.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mikrofirmalar va kichik korxonalarini rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risi”dagi Farmoni. 2005 yil 20 iyun.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi Farmoni .2011 yil 24 noyabr
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotini yanada erkinlashtirish sohasidagi ustuvor yo'nalishlarni amalga oshirishni jadallashtirish chora tadbirlari to'g'risida»gi Qarori 2005 y. 14 iyun.
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Aholi sonining tanlama statistik kuzatuvini tayyorlash va o'tkazish chora-tadbirlari to'g'risida”gi Qarori 2011 y. 14 mart
10. Bosh maqsadimiz - keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi

Prezidenti I. Karimovning 2012 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi. 2013 yil 21 yanvar.

11. "2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning mamlakatimizni 2013 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. //Xalq so'zi 19 yanvar 2014y.

12. Karimov I.A. O'zbekiston XXI asrga intilmoqda: Birinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining o'n to'rtinchi sessiyasidagi ma'ruza. 1999 yil 14 aprel.-T.: O'zbekiston, 1999 y. -48 b.

13. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. - T.: O'zbekiston, 2009.

14. Karimov I.A. Mamlakatimizda demoraktik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish kontseptsiyasi- T.: O'zbekiston, 2010.

15.2014 yilda ish o'rni tashkil qilish va aholi bandligini ta'minlash davlat Dasturi

II. Asosiy va qo'shimcha adabiyotlar.

16. Abduraxmonov Q. Mehnat iqtisodi, T, 2006.

17. Abdullaev Yo. Kichik biznes va tadbirkorlik asoslari. -T.: O'quv qo'llanma. "Mehnat", 2002. 334 b.

18. Bekmuradov A., Sattorov S., To'raev J., Soliev Q., Ro'ziev S. Kichik biznes va tadbirkorlik rivoji -davr talabi. -T.: TDIU, 2005.

19. Mirsaidov. M. Tadbirkorlik asoslari. T. O'zbekiston, 2002.

20. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik: tashkil etish,

rejalashtirish, boshqarish. O'quv qo'llanma, mualliflar jamoasi. T.: «Fan va texnologiyalar» - 2005.

21. Sindarov K., Jumanazarov I. Tadbirkorlik sub'ektlarini tekshirishning huquqiy asoslari. -T.: "Yangi asr avlodi", 2006.

22. Strategiya zanyatosti. Otv. red. L.S.Chijova. -M. Ekonomika, 2009.

23. Tadbirkorlarning huquqlarini himoya qilish boyicha O'zbekiston Respublikasining normativ hujjatlari. -T.: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, 2003.

24. Egamberdiev E., Xo'jaqulov G'. Kichik biznes va tadbirkorlik: O'quv qo'llanma. -T.: "Ma'naviyat", 2003.

25. Xodiev B.Yu, Kosimova M.S., Samadov A.N Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik. -T.: TDIU, 2010 y.

26. Xodjaev R.S., Egamberdiev A.. Kichik biznes va tadbirkorlik. O'quv qo'llanma, TMI. 2008. -156 b.

III. Davriy nashrlar, statistik to'plamlar va hisobotlar.

27. Nasimov D.A. Bandlikni ta'minlashda kasb-hunar kollejlarning roli //«Ekonomika. Sotsialnaya zashchita. Obrazovanie. Zanyatost v XXI veke». Materiali mejdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. - Samarkand: 2007. - S. 250-251

28. Respublikada mehnat migratsiyasi jarayonlarining hozirgi holati. Moliya ilmiy jurnali. 2012 yil 4-son, 49-bet

29. O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari

30. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

31. "O'QITUVCHI NASHR-MATBAA IJOD UY" nashriyoti hisoboti 2011-2013 y.

IV. Internetdagi saytlar

32. www.gov.uz

33. www.press-service.uz

34. www.stat.uz

35. www.tfi.uz

36. [www. lex. uz](http://www.lex.uz)

37. www.aup.ru

63

3

A

bul

qos

imo

v

Sh.

P.

Sha

klla

nay

otg

an

boz

or

iqti

sod

iyot

ida

ins

on

omi

li

va

uni

faol

yo'

T.:

TM

