

Doniyorova Shaxnoza Doniyorovna,
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
mustaqil izlanuvchi



SANOAT TARMOG'IDA ISHCHI KUCHIDAN SAMARALI FOYDALANISH ASOSIDA KAMBAG'ALLIKNI KAMAYTIRISH

Annotatsiya. Maqolada sanoat tarmog'ida mehnat resurslaridan samarali foydalanish asosida kambag'allikni kamaytirish omillari tasniflangan va tizimlashtirilgan. Sanoat tarmog'i korxonalarida yirik xarajatlarni talab etmaydigan ichki resurslar hisobiga mehnat resurslaridan samarali foydalanishning faollashuvi mamlakat miqyosida o'tkir ijtimoiy muammo hisoblangan kambag'allikni kamaytirishning muhim omillaridan biri ekanligi ilmiy asoslangan.

Аннотация. В статье классифицированы и систематизированы факторы снижения бедности на основе эффективного использования трудовых ресурсов в производственной сфере. Научно доказано, что активизация эффективного использования трудовых ресурсов за счет внутренних ресурсов, не требующих больших затрат на предприятиях производственной сети, является одним из важных факторов снижения бедности, считающейся острой социальной проблемой на уровне страны.

Annotation. The article classifies and systematizes the factors of poverty reduction based on the efficient use of labor resources in the manufacturing sector. It has been scientifically proven that the activation of the efficient use of labor resources at the expense of internal resources that do not require large expenditures at the enterprises of the production network is one of the important factors in reducing poverty, which is considered an acute social problem at the country level.

Tayanch so'zlar: sanoat tarmog'i, ishlab chiqarish, korxona, sanoat iqtisodiyoti, samaradorlik, mehnat resurslari, kambag'allik, mehnat resurslaridan samarali foydalanish, korxona boshqaruvi, kadrlar tizimi, kambag'allikni kamaytirish.

Ключевые слова: предприятие, отрасль экономики, эффективность, персонал, эффективность управления персоналом, управление предприятиями, кадровая система, человеческие ресурсы, факторы, влияющие на повышение эффективности персонала.

Keywords: enterprise, sector of the economy, efficiency, personnel, efficiency of personnel management, enterprise management, personnel system, human resources, factors influencing the increase in personnel efficiency.

***Mehnat
resurslaridan
foydalanish
samaradorligini
oshirish omillari
tasnifining nazariy
ahamiyati shundan
iboratki, u korxona
faoliyatining
muayyan
yoʻnalishlarini
hisobga
olgan holda
samaradorlikning
mohiyatini toʻliq
ochib berish,
omillar oʻrtasidagi
nisbatni aniqlash,
alohida omillar
taʼsirining
xususiyatlarini
yoritib berish
imkonini beradi.***

Kirish. Sanoat tarmogʻida mehnat resurslaridan samarali foydalanish asosida kambagʻallikni kamaytirish boʻyicha strategik vazifalarni muvaffaqiyatli bajarish uchun inson resurslaridan foydalanish samaradorligini baholash va kadrlar tizimini rejalashtirish hamda tahlil qilishning ilmiy asoslangan bazasida takomillashtirish, oʻsish rezervlaridan toʻliq foydalanishga taʼsir etuvchi omillarni oʻrganish muhim ahamiyatga ega. Iqtisodiyot sohasida oldimizda turgan vazifalar haqida gapirganda, avvalo, keng qamrovli iqtisodiy islohotlar negizida Prezident Sh.Mirziyoyev taʼkidlaganidek, "... iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, mehnat unumdorligini oshirish orqali yuqori iqtisodiy oʻsishni taʼminlash¹" muhimdir.

Sanoat tarmogʻi korxonalarida yaxlit holda mehnat resurslari faoliyatini tashkil etish samaradorligining yuqori surʼatlari personalni boshqarish samaradorligiga taʼsir etuvchi kompleks omillardan ilmiy asoslangan holda foydalanishni taʼminlaydi. Bu hozirgi kunda, ayniqsa, dolzarb hisoblanadi. Chunki respublikamizda faoliyat yuritayotgan koʻpchilik firmalar katta xarajatlarni talab etmaydigan resurslar hisobiga ularning yashab qolishini taʼminlaydigan chora-tadbirlarni ishlab chiqishi alohida ahamiyat kasb etadi.

Biroq zamonaviy boshqaruv nazariyasi va amaliyotida mazkur mavzu boʻyicha nazariy va amaliy ishlanmalar yetarlicha emas. Bu shunga olib keladiki, hozirgi vaqtda turli xil omillar taʼsirini baholash masalalari yoki iqtisodiy holatning real holatini hisobga olmagan holda yoki turli oʻxshash koʻrsatkichlar haqida umumlashgan taqdimot, sogʻlom fikr nuqtayi nazaridan hal qilinmoqda.

Mamlakat miqyosida kambagʻallikni kamaytirishga koʻmaklashuvchi mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish omillarining toʻgʻri tasniflanishi masalasi muhim ahamiyatga ega. Bunday tasniflashning tuzilishida taʼkidlash kerakki, bu omillar alohida emas, balki oʻzaro bir-biriga bogʻliq holda taʼsir koʻrsatadi. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish omillari tasnifining nazariy ahamiyati shundan iboratki, u korxona faoliyatining muayyan yoʻnalishlarini hisobga olgan holda samaradorlikning mohiyatini toʻliq ochib berish, omillar oʻrtasidagi nisbatni aniqlash, alohida omillar taʼsirining xususiyatlarini yoritib berish imkonini beradi.

Asosiy qism. Sanoat tarmogʻi korxonalarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish asosida kambagʻallikni kamaytirish omillari tasnifi boʻyicha tavsiyalar iqtisodiy adabiyotlarda bir necha bor keltirilgan. Umumiy tamoyilga koʻra, bu tasnif ularning mohiyatiga koʻra

¹ Мирзиёев Ш.М. Олий Мажлис Сенатига Мурожаатнома. "Халқ сўзи" газетаси 2018 йил 29 декабрь.

yiriklashgan guruhda omillarning katta yoki kichik doirada birlashishi hisoblandi. Tahlil jarayonida bu tasnif nafaqat rejalashtirilgan darajaga erishishni baholash maqsadida, balki inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga alohida omillarning haqiqatda ta'sirini aniqlash uchun qo'llanadi.

Iqtisodiy mohiyatidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarish korxonalarida inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarning quyidagi tasnifini taklif etamiz (1-jadval):

1-jadval

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi omillar tasnifi²

Omillar	Omillarning mazmuni
Fiziologik	Jinsi, yoshi, sog'lig'i, aqliy qobiliyati, fiziologik qobiliyat va boshqalar.
Texnik va texnologik	Yechiladigan masalalar xarakteri, mehnatning murakkabligi, texnik yangilanish, ilmiy texnik yutuqlardan foydalanish darajasi, ishlab chiqarishning texnik-iqtisodiy darajasi, fondlar bilan qurollanish darajasi va boshqalar.
Tashkiliy	Mehnat sharoiti, xodimlar kategoriyalarining nisbati, korxona hajmi, ish tartibi, ish staji, ishchilar malakasi, xodimlardan foydalanish darajasi va boshqalar.
Ijtimoiy-iqtisodiy	Ishchilarni moddiy rag'batlantirish, sug'urtalash, ijtimoiy imtiyozlar, turmush darajasi hamda sifati va boshqalar.
Ijtimoiy-psixologik	Jamoadagi ma'naviy muhit, xodimning psixofiziologik holati, maqom va tan olinish, korxonaning tashkiliy madaniyati, xodimlarning ish faoliyatidan mamnunligi, xizmat pog'onasidan ko'tarilish istiqbollari va boshqalar.

Omillarni boshqarish darajasiga ko'ra tartibga solinadigan, kam tartibga solinadigan va tartibga solinmaydigan turlarga ajratish mumkin³. Tartibga solinmaydigan omillar boshqaruv qarorlariga bog'liq bo'lmaydi, ularga korxona filialining joylashgan o'ri, raqobatchilarning mavjudligi kabi omillar tegishlidir. Kam tartibga solinadigan omillarga ko'pincha boshqaruv qarorlariga muayyan davr oralig'ida kam bog'liq bo'lgan o'zgarishlar, katta inertlikdagi omillar tegishlidir. Bunday omillarga firma vakolatining hajmi, asosiy fondlarning tarkibi va hajmi, ishlab chiqarish texnik darajasining tavsifi (mashinalar quvvati, mexanizatsiyalashish va avtomatlashish darajasi) kabi omillar tegishlidir.

Tartibga solinadiganlariga personal faoliyatining sifat ko'rsatkichlarini tavsiflovchi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish, resurslardan foydalanish darajalarini ifodalovchi omillar kiradi. Taklif etilgan ko'rsatkichlar tasnifi korxona personal faoliyati samaradorligi

² Рaсм вa жaдвaллaр мyaллиф тoмoнидaн мaнбaлaрдaн фoйдaлaнилгaн хoлдa ишлaб чикилгaн

³ Френкель А.А. Производительность труда, проблемы моделирования роста. — Москва: Экономика, 1984. — 175 с.

***Ishchilarni
rag‘batlantirish
yoki kompensatsiya
qilish – inson
resurslaridan
foydalanish
samaradorligiga
ta’sir etuvchi
muhim omil
ekanligi inkor
qilinmaydigan
dalil. “Ishchilarni
rag‘batlantirish
mumkin qadar
individual, guruh
yoki hatto tashkiliy
natijadorlik
oshishining
yagona yo‘li
hisoblanmaydi,
balki uzoq
muddatli jihatdan
ko‘pchilik
tashkilotlarda
zaruriy shart-
sharoit
hisoblendi”.***

va tartibga soluvchi omillarning o‘zaro bog‘liqligi tadqiqotini o‘tkazish uchun qulaydir, chunki turli xil jihatlarida bir nomdagi muammolarni yechish imkonini beradi.

Bizning fikrimizcha, korxonadagi inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga, avvalambor, ishchilarning kompetensiyasi va ularning motivatsiya darajasi ta’sir ko‘rsatadi. Bunda ishchilarning kompetensiyasi ularning bilimi, ish tajribasi, shaxsiy qobiliyatiga bog‘liqdir.

Ishchilarni rag‘batlantirish yoki kompensatsiya qilish – inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta’sir etuvchi muhim omil ekanligi inkor qilinmaydigan dalil. “Ishchilarni rag‘batlantirish mumkin qadar individual, guruh yoki hatto tashkiliy natijadorlik oshishining yagona yo‘li hisoblanmaydi, balki uzoq muddatli jihatdan ko‘pchilik tashkilotlarda zaruriy shart-sharoit hisoblendi”⁴.

Kompensatsiyalash tizimining asosiy ahamiyati shundan iboratki, xodimlar oldida turgan strategik vazifalarni yechishga yo‘naltirilgan xodimlarning ishlab chiqarish faoliyatini rag‘batlantirish, boshqacha so‘z bilan aytganda, firmaning strategik vazifalari bilan ishchilarni moddiy rag‘batlantirishni qo‘shish hisoblanadi. Tahlil asosida ishchilarning mehnat samaradorligi muhim sabab omili bo‘lib, muvofiq ravishda motivatsiya xizmat qiladi. Individ darajasida yuqori natijadorlikni rag‘batlantirish korxona samaradorligiga to‘g‘ridan to‘g‘ri va jiddiy ta’sir ko‘rsatadi.

Korxonada motivatsiya xodimlar faoliyatining yuqori samaradorligiga erishish uchun zarur, biroq birgina uning o‘zi yetarli emas. Bizning fikrimizcha, ishchining mehnat unumdorligi qanday sharoitda, qaysi jihozda, qaysi jamoada uning ishlashi, ish joyida intellektual salohiyatidan qanchalik foydalanishi mumkinligi, uning mustaqil qaror qabul qilish va insonlarga rahbarlik qilish imkoniyatiga egaligi kabilarga bog‘liqdir. Shu bilan birga, Y.G.Odegovning fikriga ko‘ra, “Mehnat unumdorligi o‘shiga to‘sqinlik qiluvchi omillarni ham hisobga olish kerak. Ularga quyidagilar kiradilar: turmush darajasining doimo o‘sib borishi va ish qobiliyatini tiklashga xarajatlar darajasining ko‘payishida mehnat narxining pasayishi; noqulay tabiiy sharoitlar; ishlab chiqarish va mehnatning yomon tashkil qilinishi; keskin ijtimoiy holat va h.k. Mehnat unumdorligi dinamikasi o‘zgarishi omillarini tahlil qilish asosida uning o‘sh rezervlarini belgilash mumkin”⁵.

⁴ Смирницкий Е.К. Экономические показатели бизнеса (справочно-методическое пособие). – Москва: Экзамен, 2002. – 381 с.

⁵ Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – Москва: Издательство “Альфа-Пресс”, 2011. – 752 с.

“Mehnat motivatsiyasiga makroiqtisodiy holatlar (ishsizlik, iqtisodiyotning tarkibiy qayta qurilishi, ishlab chiqarishning umumiy pasayishi) o‘zgarishining ta’siri motivatsion kompleksning murakkab tarkibidan kelib chiqqan holda tadqiq etilishi muhimdir. Mehnat motivatsiyasi uch komponentning umumiy qarama-qarshiligi sifatida ko‘rib chiqiladi: mehnatning qadr-qimmati, ishga qo‘yilgan talablar va bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlari”⁶. Shunday ekan, ishchilarni moddiy rag‘batlantirish inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning mumkin qadar yagona yo‘li hisoblanmaydi, biroq shunday bo‘lsa-da, inson resurslaridan foydalanish samaradorligi oshishiga ta’sir etuvchi asosiy omil bo‘lib ishchilarni motivatsiyalashning iqtisodiy usullari hisoblanadi.

Kompensatsiyalashning an’anaviy tizimi, ishchining korxonadan oladigan mukofoti, turmush darajasini oshiruvchi tibbiyot sug‘urtasi, hayot sug‘urtasi, pensiya, imtiyozli ovqatlanish, yo‘l haqi to‘lovi, moddiy yordam, sanatoriyda dam olish kabi qo‘shimcha ne‘matlar sifatida qaraladi. Keyingi vaqtlarda imtiyozlar tizimini boshqarish personal faoliyatning muhim tarkibiy qismiga aylandi. Bu yerda pastki bo‘g‘indagi rahbariyat va personalni boshqarish bo‘yicha maxsus malakali mutaxassislar tomonidan asosiy e’tibor talab etiladi.

Kompensatsiyalashning noan’anaviy usullarini o‘zgaruvchan ishhaqi tizimi, guruhli ishhaqi tizimi, bilim va kompetensiyalarga to‘lov tizimi bilan bog‘liq uch asosiy guruhga ajratish mumkin.

Mukofotlash ko‘rinishlari uchta asosiy guruhni, ya’ni iqtisodiy, nufuzli, ishdan qoniqishni o‘z ichiga oladi. Inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish maqsadida sanoat korxonalarida foydalanish mumkin bo‘lgan, keng ommalashgan rag‘batlantirishning turli xil usullarini 2-jadvalda ko‘rib chiqamiz.

Qayd etish kerakki, motivatsiya, rag‘batlantirishni tashkil etishga standart yondashuvlar ba’zida samarasiz ta’sir ko‘rsatadi: rag‘bat ishchilar kontingenti, jamoa oldida turgan vazifalar, uning xususiyatlari kabilarga bog‘liq holda o‘zgaradi.

Qayd etish kerakki, motivatsiya, rag‘batlantirishni tashkil etishga standart yondashuvlar ba’zida samarasiz ta’sir ko‘rsatadi: rag‘bat ishchilar kontingenti, jamoa oldida turgan vazifalar, uning xususiyatlari kabilarga bog‘liq holda o‘zgaradi.

⁶ Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. – Москва: МГУ, 1997. – С. 36.

2-jadval

Sanoat korxonalarida xodimlarni rag‘batlantirishning asosiy usullari⁷

Turi	Individual	Guruh
Iqtisodiy (bevosita) Iqtisodiy (bilvosita)	Ishbay ishhaqi, vaqtbay ishhaqi, yangilik kiritgani uchun mukofot, bilimi uchun to‘lov, imtiyozli ovqatlanish, sug‘urta, pensiya ta‘minoti, bepul ovqatlanish, mukofotlash.	Foydaning taqsimla-nishi: qo‘shimcha to‘lovlar, jamoaviy mukofotlash.
Nomoddiy	Ortiqcha ishlangan vaqt uchun olingan dam olish kuniga to‘lovni amalga oshirish, egiluvchan ish jadvali, rahmatnoma, xizmat pillapoyalaridan ko‘tarilish, ta‘lim olish.	Mehnat hayoti sifatini oshirish dasturlari, mehnat muhofazasi.

Ish vaqti tartibi sifatidagi omilning mavjudligi personal faoliyat samaradorligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatuvchi o‘zining individual xususiyatlari bilan ishchining ish jadvalini yonma-yon qurish imkonini beradi. Ko‘pchilik korxonalar o‘zlarining xodimlariga qo‘shimcha to‘lovli yoki to‘lovsiz ta‘tillarni ham taqdim etadilar. Sanoat korxonalarida yangi ishlab chiqarishni tashkil etish, yangi ish joylarini yaratish va mavjudlarini reorganizatsiya qilishda yaxshi mehnat sharoitlarining ijobiy ta‘sirini e‘tiborga olish kerak. Bunda ergonomiya jihatini nazarda tutish muhim hisoblanadi.

Motivator sifatida nafaqat turli xil mukofotlar, esdalik sovg‘alari kabilar xizmat qiladi, balki bajarilgan ishdan qoniqish hosil qilishni hisobga olish ham personal faoliyat samaradorligi va mehnatga rag‘batning kuchayishiga ta‘sir etuvchi muhim omil hisoblandi. Mehnatni mukofotlash xarakteri uning miqdori va sifatiga hamda ishchilarning ishonch va xohishlaridan qoniqishga ham bog‘liqdir. Mehnat samarasiga ta‘sir etuvchi birdan bir omil – xizmat pillapoyasidan ko‘tarilish hisoblanadi.

Ko‘pchilik ishchilar jamoa yig‘ilishlari va boshqa o‘xshash tadbirlarda rahbariyat tomonidan ularga yo‘llangan tabriknomani minnatdorchilikning o‘xshash normalari sifatida qabul qiladilar. Ko‘pchilik tadbirlar uchun hayfsan, mukofotlashni pasaytirish yoki mahrum qilish, ishhaqi stavkasini pasaytirish, lavozimni pasaytirish kabilar salbiy rag‘batlantirish choralari hisoblandi.

Umumiy qoida sifatida, finlyandiyalik tadqiqotchilardan T.Santalaynen, E.Voutelaynen, P.Porenne, Y.Nissinenlar shuni nazarda

⁷ Расм ва жадваллар муаллиф томонидан манбалардан фойдаланилган ҳолда ишлаб чиқилган

tutadilarki, ijobiy choralar yoki ijobiy ko‘mak salbiy choralar yoki salbiy kuchga qaraganda samarali ta‘sir ko‘rsatadi⁸.

Biroq bizning fikrimizcha, ushbu jarayonda salbiy choralar ta‘siriga zarurat bo‘lsa, yuqorida keltirilgan mutaxassislarning fikr-mulohazalariga murojaat qilish zaruratini inkor etmaydi.

Kompensatsiyalarni boshqarish har qanday sanoat korxonasi rahbariyatining strategik muhim sohasi hisoblanadi. Bizning fikrimizcha, mukofotlashning samarasiz tizimi ishchilarda mehnat unumdorligi pasayishi, sifatning pasayishi, personal qo‘nimsizligining yuqoriligi, ishchilar o‘rtasidagi munosabatlarda bosimning yuqoriligi, tartib-intizomning buzilishi kabi qoniqmaslik holatlarini yuzaga keltiradi.

Shunday ekan, mehnatning mazmuni ko‘pincha insonning o‘z ishidan qoniqish darajasini aniqlaydi va u ishlab chiqarish jamoalarida barqarorlikning yetakchi omillaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Mehnat funksiyalarining mazmundorligi, ijodiy ahamiyatliligi, vazifalar yechilishining turli xilligini o‘rganish nuqtayi nazaridan mehnat jarayonining ishtirokchisi sifatidagi ishchilovchilar axborot tashuvchilar sifatida namoyon bo‘ladi.

Mehnatning alohida statistik parametrlari mazmunini ifodalovchi bilvositalik turli xil axborot manbalarini o‘zaro muvofiqlashtirishda ulardan foydalanish tavsifi statistikasida zarur hisoblanadi: joriy hisobot, ro‘yxatdan o‘tkazish, biryo‘la bo‘ladigan hisoblar. Mehnat mazmunining statistik tadqiqoti doirasi ishchilar bilan o‘tkazilgan sotsiologik so‘rov natijalari hisoblanadi. Bunda uni ishchilarning mehnat mazmunida o‘ziga xos xususiyatlarni ko‘rish imkonini beruvchi faol eksperimentlar turi bo‘yicha o‘tkazish mumkin.

Shuningdek, personal faoliyati samaradorligini oshirish ma‘muriy ishchilar nisbatini optimallashtirish, personalni tayyorlash va malakasini oshirishni takomillashtirish, mehnat intizomini mustahkamlash, ish vaqti yo‘qolishini kamaytirish bilan bog‘liqdir. Ish vaqti fondining maksimal foydalanish koeffitsiyenti (bundan keyin personaldan foydalanish koeffitsiyenti deb yuritiladi) mehnatning mazmunini tavsiflaydi. U ishlab chiqarish jarayonida ishlayotgan personal soni va tarkibi bilan korxona faoliyatining iqtisodiy ko‘rsatkichlarini solishtirish uchun xizmat qiladi. Bu ko‘rsatkich personalning foydalanish samaradorligini ifodalaydi. Ish vaqtining yaxshi yo‘lga qo‘yilgan hisobida, bizning fikrimizcha, ish vaqti fondidan maksimal foydalanish samaradorligi koeffitsiyenti

*Shunday ekan,
mehnatning
mazmuni
ko‘pincha
insonning o‘z
ishidan qoniqish
darajasini
aniqlaydi va u
ishlab chiqarish
jamoalarida
barqarorlikning
yetakchi
omillaridan biri
sifatida namoyon
bo‘ladi.*

⁸ Санталайнен Т., Воутелайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й. Управление по результатам. – М.: 1998. – С. 175.

orqali mehnat intensivligini baholash maqsadga muvofiqdir. Mazkur koeffitsiyent quyidagi formula (1) orqali hisoblanadi:

$$K_f = 100 - \sum \left(\frac{T_i}{T_v} * 100 \right), (1)$$

bu yerda: K_f – ish vaqti fondidan maksimal foydalanish samaradorligi koeffitsiyenti;

T_i – i-chi kategoriya bo'yicha ish vaqtining yo'qotilishi;

T_v – ish vaqtining maksimal fondi.

Bizningcha, bu ko'rsatkich sanoat korxonalarida dolzarbdir, shunday ekan, bu ko'rsatkich personal rezervini aniqlash imkonini beradi. Biz ish vaqti hisobini iqtisodchi olim S.D.Ilyenkova tomonidan taklif etilgan metodika bo'yicha olib borishni taklif etamiz⁹.

Korxonaning samarali shakllanishi uchun alohida kategoriyadagi personal sonining to'g'ri nisbatining muhimligi bir necha bor iqtisodiy adabiyotlarda qayd etilgan. Bunda personalning muvofiq kategoriyalari hisobi, xususan, boshqaruv apparati bilan bog'liq muammolar ko'tariladi. Bu masalada muallifning boshqaruv apparatiga oid taklifiga qo'shilamiz¹⁰:

- korxona tarkibiy qismlariga boshchilik qiluvchi chiziqli va funksional rahbarlar;
- mavjud bo'ysunadiganlarni nazarda tutuvchi lavozim ishchilari;
- boshqarishning qismlarida bevosita band bo'lgan barcha kategoriyadagi mutaxassislar.

Tahlilning bekam-ko'stligiga rioya qilish uchun personal faoliyati samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash zarur. Bu muammoning yechimi bo'lgan ijtimoiy omillar tadqiqoti orqali aniqlanadi. Ijtimoiy omillar tahlili ushbu hisobot asosida emas, balki statistik usullarni qo'llash bilan ishlab chiqilishi mumkin.

Eksperiment tartibida korxona miqyosida personal faoliyati samaradorligiga ta'sir etuvchi xususiy koeffitsiyentlar va omillar indeksini olish hamda muayyan tartibda joylashtirish qabul qilingan.

Asoslangan omillarni tanlash uchun korxonada mehnatning xarakteri va shart-sharoitlarini har tomonlama nazariy va amaliy tahlildan foydalanish zarur. Omillar ishchilar faoliyatining asosiy tomonlarini (ishga, yo'lga vaqt sarfi omilidan boshlab, mijozlar bilan muloqotda psixologik bosim omillari bilan tugaydi) qamrab olishi kerak.

⁹ Экономика и статистика фирм // под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Финансы и статистика, 2006. – С. 11.

¹⁰ Ефимова М. Р. Статистические методы в управлении производством. – М.: Финансы и статистика, 1998. – С. 32.

Korxonaning samarali shakllanishi uchun alohida kategoriyadagi personal sonining to'g'ri nisbatining muhimligi bir necha bor iqtisodiy adabiyotlarda qayd etilgan. Bunda personalning muvofiq kategoriyalari hisobi, xususan, boshqaruv apparati bilan bog'liq muammolar ko'tariladi.

Ish jarayonidan qoniqmaydigan ishchilar soni omillariga ergonomik jihat va ishhaqi tegishlidir.

Turli iqtisodiyot sektorlari uchun xarakterli bo'lgan motivatsiya xususiyatlarini tadqiq etishda personalning potensial qo'nimsizligini aniqlash asosiga qurilgan metodika muhim hisoblandi. U ham ishchilarning motivatsiyadagi farqi, ham obyektiv mehnat sharoitlarini ko'rsatadi. Shunga ko'ra, xulosa qilish mumkinki, ishchilarning ishhaqidan qoniqmasligi ko'p hollarda ularning birlashishiga olib keladi. Garchi mehnat haqi darajasi jiddiy farq qilsa-da, u barqaror va kafolatlangan hisoblanmaydi.

Keyingi o'rindagi e'tiroz mehnatni tashkil etish va shart-sharoitlardan qoniqmaslik hisoblanadi. Shuningdek, ishchining kasbiy-malaka xususiyatlari (ishning mutaxassisligiga to'g'ri kelmasligi, istiqbolning yo'qligi, ishning qiziqarli emasligi va h.k.) ahamiyatli hisoblanadi. Qolgan ahamiyatli omillarga ma'muriyat bilan jamoadagi munosabat hamda o'zining ish faoliyatida shaxsiy motiv va xohishni ham kiritish mumkin.

3-jadval

Korxonalarda personal faoliyatini samarasiz boshqarish sabablari¹¹

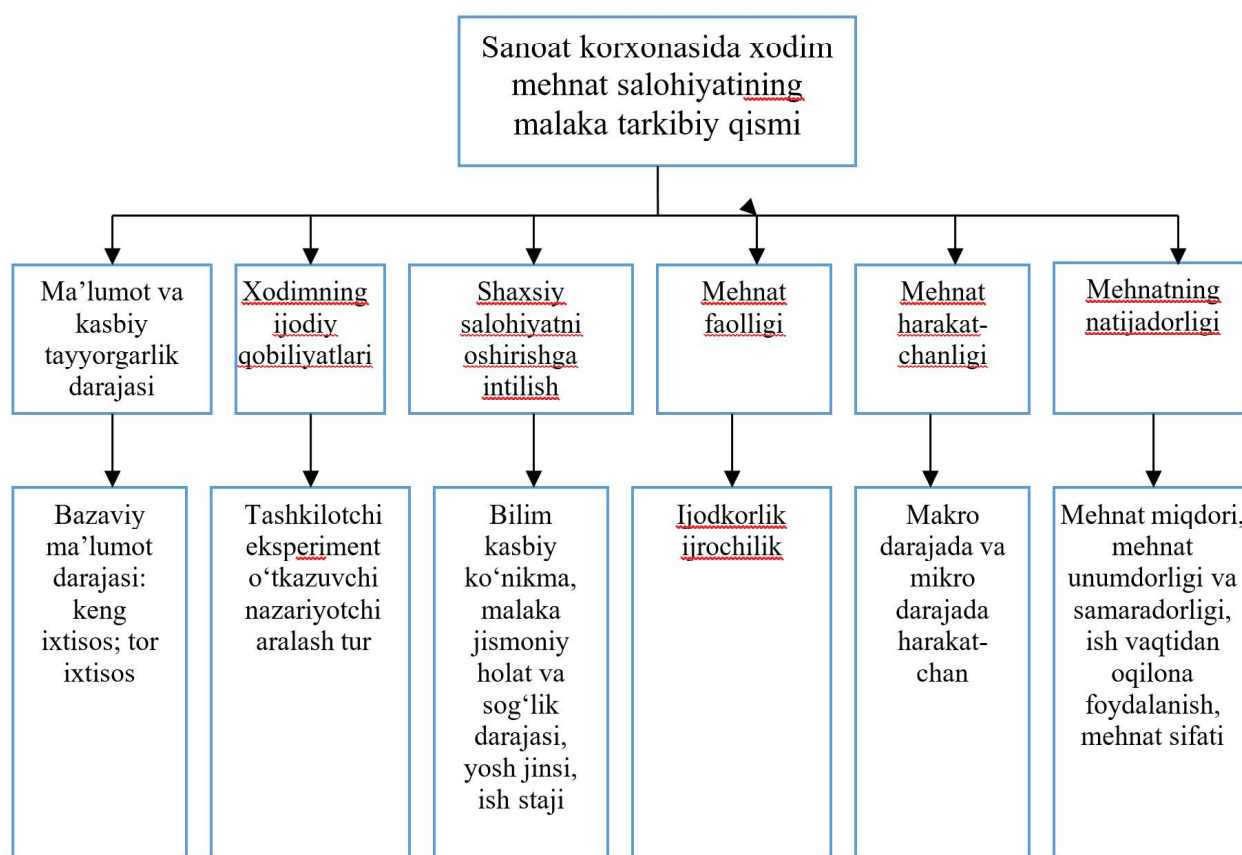
Korxonada personalni samarasiz boshqarish	Personalni samarasiz boshqarish sabablari ta'sirining natijalari
Personalni boshqarish munosabatlarida rahbariyat va personal motivatsiyasining mavjud emasligi yoki yetarli emasligi.	Ma'muriy to'siqlar va tashkiliy cheklovlarni yaratish, boshqaruvdagi byurokratizm, o'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish va h.k.
Potensial personal haqida, uning tarkibi va dinamikasi to'g'risida ishonchli axborotlarning mavjud emasligi.	Kadrlarni tanlash, joylashtirish va rotatsiya qilish bo'yicha noto'g'ri qarorlarni qabul qilish. Personalni tanlashga xarajatlar va kadrlar qo'nimsizligining oshishi.
Personalni boshqarishda tizimlilikning mavjud emasligi.	Tashkilotda faoliyat natijalariga personalning demotivatsiyasi. Korxonaning rivojlanish ko'rsatkichlarining sekinlashishi yoki yo'qligi. Tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligi pasayishi.
Personalni boshqarish masalalari bo'yicha rahbariyatning bilimi, mahorati va ko'nikmalarining yetishmasligi yoki mavjud emasligi.	Tashqi muhitning o'zgarishi shart-sharoitlariga tashkilot moslashuvchanligining pasayishi, personal rivojlanishining susayishi.

¹¹ Рasm va jadvalлар муаллиф томонидан манбалардан фойдаланилган ҳолда ишлаб чиқилган

Bunga bog‘liq holda personal faoliyati samaradorligiga to‘siq bo‘luvchi omillar, ularning ta‘siri hamda namoyon bo‘lishining oqibatlarini yumshatish yoki bartaraf etish uslublarini ishlab chiqish muhim hisoblanadi.

Respublikamizda yirik sanoat korxonalari faoliyatini o‘rganish shuni ko‘rsatmoqdaki, kadrlar zaxirasi bilan ishlashda ishchilarning ijodiy innovatsion salohiyati hisobga olinmaydi.

Sanoat xodimlari mehnat salohiyatini ikki asosiy tarkibiy qismga bo‘lishimiz mumkin: malaka tarkibiy qism va ijtimoiy-shaxsiy tarkibiy qism. Mehnat salohiyatini malaka tarkibiy qismi, bir tomondan, xodimning doimiy ravishda murakkablashib boruvchi mehnat funksiyalarini bajarishga, mehnatning o‘zgarishiga tayyorlangani, ikkinchi tomondan mehnatga munosabatni, mehnat intizomini, mehnatning intensivligini shakllantiruvchi omil hisoblanadi. Mazkur omil muayyan sanoat xodimining o‘ziga xos xususiyatlarini aks ettiruvchi belgilar bo‘yicha tasniflanishi mumkin (1-rasm).



1-rasm. Sanoat korxonasida xodim mehnat salohiyatining malaka tarkibiy qismi¹²

¹² Рasm va jadvalлар муаллиф томонидан манбалардан фойдаланилган ҳолда ишлаб чиқилган.

Mehnat salohiyati tarkibiy qismidan ijtimoiy-shaxsiy tarkibiy qismning ajratib ko'rsatilishi xodim mehnat salohiyatining foydalanilmagan ijtimoiy imkoniyatlarini namoyon etadi. Ushbu tarkibiy qism insonning o'z-o'zini o'zgartirishga va rivojlantirishga bo'lgan qobiliyatini tavsiflab beradi.

Xodim mehnat salohiyatining ijtimoiy-shaxsiy tarkibiy qismi quyidagi asosiy elementlarni o'z ichiga oladi:

- hamkorlikka jamoa bo'lib birgalikda tashkil etishga va o'zaro yordam ko'rsatishga bo'lgan qobiliyat (kommunikativ salohiyat);
- ijodiy qobiliyat (ijodiy salohiyat);
- qadriyatli asoslovchi xususiyatlar (g'oyaviy dunyoqarash va axloqiy salohiyat).

Xodimning mehnat salohiyatiga baho berish, uning miqdori, sifatini aniqlash va mehnat salohiyatidan samarali foydalanishni nazarda tutadi.

Bizning fikrimizcha, sanoat korxonalari xodimlarini ularning mehnat salohiyatini baholash orqali boshqarish o'zaro bog'liq bo'lgan quyidagi vazifalarni hal etishdan iboratdir:

- muayyan ish joyini ish kuchi sifatida qo'yadigan talablarga eng to'liq ravishda to'g'ri keladigan ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish qobiliyatlarini shakllantiradi;
- mehnat jarayonida xodimning mehnatga bo'lgan qobiliyatlaridan mukammal darajada foydalanish imkonini beradigan ijtimoiy-iqtisodiy va ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) shart-sharoitlarini yaratish;
- mehnat (sanoat) jarayoni xodimning ijtimoiy rivojlanishi, salomatligi va shaxsiy manfaatlariga zarar yetkazmasligi lozim.

Sanoat korxonalari personalni boshqarish uchun xodim mehnat salohiyatining tarkibiy qismlarida har birining amal qilish mexanizmini aniqlab, uning zaxiralaridan eng to'liq ravishda foydalanishga ta'sir ko'rsatuvchi o'zaro bog'langan chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish, ayniqsa, muhimdir. Mazkur chora-tadbirlar tizimli tarmoq ishchi xodimlari mehnat samaradorligi muammolari va uni baholash parametrlari bilan bevosita uzviy bog'liqdir.

Bozor munosabatlari rivojlanishi jarayonida asosiy e'tibor, jamiyat mehnat salohiyatidan, mezo va mikro darajalarda mehnat resurslaridan samarali foydalanishga qaratilishi kerak.

Bizning fikrimizcha, mehnat resurslaridan samarali foydalanish uchun quyidagi tadbirlarni amalga oshirish zarur:

- ish joylarining miqdor va sifat jihatidan mavjud mehnat resurslari bilan muvozanatini ta'minlash;

Sanoat korxonalari personalni boshqarish uchun xodim mehnat salohiyatining tarkibiy qismlarida har birining amal qilish mexanizmini aniqlab, uning zaxiralaridan eng to'liq ravishda foydalanishga ta'sir ko'rsatuvchi o'zaro bog'langan chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish, ayniqsa, muhimdir.

***Sanoat xodimlari
mehnat
resurslaridan
samarali
foydalanish –
bu kam mehnat
sarfi va yuqori
xizmat sifati orqali
iste'molchilar
ehtiyojini yuqori
darajada qondirish
uchun tovarlar
va xizmatlar
realizatsiyasi bilan
bog'liq bo'lgan
ko'p tomonlama
faoliyat natijasida
erishishda ijtimoiy
hamda iqtisodiy
samaradorlik
balansini mehnat
munosabatlari
orqali aks
ettirishdir.***

- mehnat resurslarining mehnat faoliyatida ishtiroki asosida ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish hajmini o'stirib borishning ta'sirchan usullarini yaratish;
- mehnatda band bo'lish shart-sharoitlari va shakllarini takomillashtirish;
- mehnat resurslaridan foydalanishning sifat jihatlarini oshirish;
- mehnat resurslarining kasbiy-malaka darajasini o'stirish.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, sanoat xodimlari mehnat resurslaridan samarali foydalanish – bu kam mehnat sarfi va yuqori xizmat sifati orqali iste'molchilar ehtiyojini yuqori darajada qondirish uchun tovarlar va xizmatlar realizatsiyasi bilan bog'liq bo'lgan ko'p tomonlama faoliyat natijasida erishishda ijtimoiy hamda iqtisodiy samaradorlik balansini mehnat munosabatlari orqali aks ettirishdir.

Mamlakat miqyosida kambag'allikni kamaytirishga mahalliy aholining iqtisodiy faolligi va malakaviy kasbiy darajasini oshirish, ishchi kuchining salmoqli qismini faoliyatiga yarasha yuqori ishhaqi bilan ta'minlash, xorijdan investitsiyalarni jalb etish bo'yicha faol harakatni amalga oshirish, sanoatning yengil, qayta ishlash va boshqa sohalarida, qurilish, xizmat ko'rsatish, ijtimoiy infratuzilma, xususiyl tadbirkorlik, oilaviy tadbirkorlik va boshqa tarmoqlari hamda sohalarida ish o'rinlari tashkil etishning yuqori darajasini ta'minlash, mehnat bozoridagi faol siyosatni moliyalashtirishni faol rivojlantirish kabilar ham bevosita ta'sir etadi.

Sanoat korxonalarida mehnat salohiyatidan yetarli foydalanmaslik (sanoat xodimi real va potensial imkoniyatlari bilan ularni amalga oshirish o'rtasidagi nomuvofiqlik) ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish ehtiyojlari bilan sanoat xodimlarining kasbiy tarkibi o'rtasidagi, xodimlar malakasining mavjud va haqiqatga zarur darajasi o'rtasidagi nomuvofiqlikda mehnat funksiyalarini oqilona taqsimlashda mehnatdan, uni tashkil etishdan va shart-sharoitlardan qoniqmaslikda; xodimdagi mas'uliyatni his qilish tuyg'usining yetarli rivojlanmaganida va hokazo omillarda namoyon bo'ladi.

Mazkur omillar sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining pasayishiga, sanoat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sifatiga, natijada mehnat samaradorligi va ishhaqi, xodimning turmush farovonligi pasayishiga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Мирзиёев Ш.М. Олий Мажлис Сенатига Мурожаатнома. “Халқ сўзи” газетаси 2018 йил 29 декабрь.
2. Санталайнен Т., Воутелайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й. Управление по результатам. – Москва: 1998.
3. Экономика и статистика фирм // под ред. С.Д. Ильенковой. – Москва: Финансы и статистика, 2006. – С. 11.
4. Киллен К. Вопросы управления. – Москва: 1981. – С. 99.
5. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – Москва: Издательство “Альфа-Пресс”, 2011. – 752 с.
6. Смирницкий Е.К. Экономические показатели бизнеса (справочно-методическое пособие). – Москва: Экзамен, 2002. – 381 с.
7. Френкель А.А. Производительность труда, проблемы моделирования роста. – Москва: Экономика, 1984. – 175 с.
8. Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. – Москва: МГУ, 1997. – С. 36.
9. Ефимова М.Р. Статистические методы в управлении производством. – Москва: Финансы и статистика, 1998. – С. 32.
10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. – Тошкент: “Fan”, 2019. – 424 б.
11. Ортиқов А. “Саноат иқтисодиёти” (дарслик). – Тошкент: ТДИУ. 2004.