

KORXONALARDA PERSONALNI BOSHQARISH VA MEHNATIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGI ASOSLARI**Najimova Sayyora Turgunovna***O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi magistranti***Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich***O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi professori***ARTICLE INFO****ABSTRACT:****ARTICLE HISTORY:***Received: 21.04.2025**Revised: 22.04.2025**Accepted: 24.04.2025***KEYWORDS:**

*personalni
boshqarish, mehnat,
mehnat samaradorligi,
mehnat unumdorligi, ish
haqi sarfi.*

Ushbu maqolada korxonalarda personalni boshqarish va mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish bo'yicha nazariy va amaliy asoslari o'rganib chiqildi hamda ulardan kelib chiqqan holda xulosalar va ilmiy-amaliy takliflar shakllantirildi.

Korxonalarining kadrlar siyosatini, garchi yagona javobgar shaxs sifatida ishlab chikarish va xujalik faoliyatining barcha jabxalari, jumladan, kadrlarni tanlash va joylashtirishda asosiy javobgarlikni korxona direktori uz buyniga olsada, fakatgina uning uzi amalga oshirmaydi. Bunda direktordan tashkari bulim va xizmat boshliklari, kadrlar bulimi, iktisodiy va ishlab chikarish bulimi, mexnat va xak tulash bulimi, texnik bulim va boshkalar xam ishtirok etadi.

Korxonada kadrlar siyosati soglom va mexnat kobiliyatiga ega bulgan jamoani shakllantirish, kadrlarning jinsi va yoshiga kura tarkibi va malakasi xamda ularning ishlab chikarishda tugri joylashtirilishini xisobga olishdan tashkari, ishlab chikarish va mexnat sharoitlarining uzgarib borishiga uz vaktida e'tibor karatishi, fan va texnikaning yangi, ilgor yutuklarini ishlab chikarishga joriy kilish, xodimlarning mexnat unumdorligini oshirishni ragbatlantirishi lozim. Boshkacha kilib aytganda, kadrlar siyosati birinchi urinda, insonning ishlab chikarish va turmushdagi yangi axlokini shakllantirish, ikkinchidan, novatorlik va yukori mexnat unumdorligiga mafaatdorligini rivojlantirishi lozim.

Korxonaning kadrlar siyosati amaliyotda fakat ichki vazifa va muammolarni xal kilishdan tashkari, bandlik soxasida davlat siyosatiga tayanadi va kuyidagilarni kuzda tutadi:

- * fukarolarning mexnat xukuki va kasb tanlash erkinliklarini amalga oshirishda bir xil imkoniyatlarga ega bulishini ta'minlash;

- * fukarolarning mexnat va tadbirkorlik tashabbuslarini kullab-kuvvatlash, ularning ishlab chikarish kobiliyatlarini rivojlantirishga bandlik soxasidagi faoliyatni iktisodiy va ijtimoiy faoliyatning boshka yunalishlari bilan uygunlashtirish orkali kumaklashish ;

- * mexnat faoliyati davrida va nafakaga chikkandan sung xam xodimlarning ijtimoiy muxofazasini ta'minlash;

- * axoli bandligi muammolarni yechishda, kushma korxonalar tuzish va ishlab chikarish bilan boglik loyixalarni amalga oshirish yuli bilan xalkaro xamkorlik yuritish va boshkalar.

Iktisodiyotni boshkarishning turli darajasida, jumladan, korxonalarda xam kadrlar siyosati kup kirrali, murakkab va uzok muddatli jarayon bulib, bir kancha resurs va vakt sarflanishini talab kiladi. Ishchilar yoki oliy ma'lumotli mutaxassislar, ya'ni turli kadrlar bilan turli darajadagi xarajatlar kuzda tutiladi. Agar ishchilar zamonaviy korxonalar personali tuzilmasida 70-80 % va undan ortikni tashkil kilsa, oliy ma'lumotli mutaxassislar 15-20 % ni tashkil etadi. Shunga mos ravishda ularni tayyorlash xam turlicha buladi: ishchilar korxona, ixtisoslashtirilgan maktab va kasb-xunar bilim yurtlarida tayyorlansa, oliy ma'lumotli mutaxassislar bir necha yil davomida oliy ukuv yurtlarida taxsil oladilar.

Afsuski, ba'zi korxonalarning raxbarlari, bugungi kunda taxlillarning kursatishicha, kuprok buyurtmalar "portfeli"ni shakllantirish, resurs va investitsiyalar izlash, maxsulotlarni sotish kanallarini aniklash, debitorlik va kreditorlik karzlarini kiskartirish, turli xujalik muammolarini xal kilish bilan band bulib, bularning barchasi bozor munosabatlari sharoitlarida muxim axamiyat kasb etsada, ularning axamiyati kadrlar siyosatini tugri olib borishning axamiyatidan kamdir. Bu masalada yirik korxonalar unchalik yutuklarga ega bulmasada, mazkur xolatlar asosan shaxsiy tarkibi 100 kishigacha bulgan kichik korxonalar va mikrofirmalar uchun xosdir.

Shunday bulsada, kadrlar siyosatiga, jumladan zarur bulgan kadrlar saloxiyatini shakllantirish va uning tarkibiga ijobiy uzgarishlar kiritish, xodimlar malakasini oshirishga e'tiborni karatmasdan, ishlab chikarishni rivojlantirish vazifalarini muvaffakiyatli xal kilish, korxonalar xayotiga fan-texnika tarakkiyoti yutuklarini joriy kilish, eng asosiysi, korxonaning barkaror va daromad keltiruvchi faoliyat yuritishini ta'minlash kiyin.

Masalan, Yaponiyada korxona va firmalarning kadrlar siyosati birinchi urinda universitetlar va ilmiy markazlar bilan alokalarni kuchaytirishga, ikkinchidan, sanoatni robotlashtirish soxasida mutaxassislar tayyorlashga karatilgan bulib, bu ishlab chikarishni mexanizatsiyalashtirish va avtomatlashtirishning usishidan tashkari, ishchi va mutaxassislar urtasida rakobatchilik muxiti yaratilishiga xam xizmat kiladi.

Germaniyada iktisodiyot va ishlab chikarish soxasidagi deyarli barcha uzgarishlar kadrlar siyosati bilan boglikdir. Korxonalarining kadrlar saloxiyatini shakllantirishda xodimlar malakasi va ma'lumot darajasi asosiy omil xisoblanadi. Germaniya korxona va firmalari xar yili xodimlarning ma'lumot olishi va malakasini oshirishi uchun 10 mlrd markadan ortik mablag sarflaydi. Bundan tashkari, ular mutaxassislarga ishdan bush vaktlarda katnab kerakli bilimlarni olishlari mumkin bulgan ukuv markazlari va kurslar xakida ma'lumot beradilar.

Kadrlar siyosati Fransiya va Italiya korxonalarida xam yetakchi urinni egallaydi. Gresiyada rakobatchilik tufayli kompaniya va firmalar ishlab chikarishni doimiy ravishda modernizatsiya kilishlari, yangi texnologiyalarni kullashga yirik mikdordagi mablaglarni sarflashlariga tugri keladi. Birok modernizatsiyalashning yakuniy maksadlariga xodimlar malakasi ishlab chikarishning texnik darajasiga mos kelgan xoldagina erishish mumkin. Shu sababli kuplab sanoat korxonalari ishchi va mutaxassislarning malakasini oshirish buyicha chora-tadbirlar majmuasini keng ravishda amalda kullaydilar.

Yukorida aytilganlardan kelib chikadiki, kadrlar siyosati barcha mamlakatlarda korxonalarning muvaffakiyatli faoliyat yuritishi uchun asosiy omillardan biri xisoblanadi. Bizning fikrimizcha, mamlakatimizdagi korxonalar xam bundan mustasno emas. Ular chet elning ilgor korxonalari yutuklarini uzlashtirishdan tashkari, uz kadrlar siyosatini yaxshilashi, xodimlar malakasining usishi va xayotning mexnat bilan boglik davri sifatini oshirishga e'tibor berishlari zarur. Bu vazifalarning muvaffakiyatli xal etilishiga, korxonalarning mustakilligidan tashkari korxona va ishlab chikarishni boshkarishning aksiyadorlik shakllari, shuningdek, iktisodiyotda rivojlanib borayotgan bozor munosabatlari uz xissasini kushmokda.

Korxonalarda mexnatga xak tulashni okilona tashkil kilish xodimlar faoliyatini ragbatlantirish, tayyor maxsulot va mexnat bozorida rakobatchilikni, rentabellikni va maxsulotlarning daromadliligini ta'minlashi lozim. Mexnatga xak tulashni okilona tashkil etishdan maksad□uning xajmi va xodimning korxona xujalik faoliyatiga mexnat faoliyatida kushgan xissasiga mos kelishini ta'minlash, ya'ni mexnat ulchami va iste'mol ulchami urtasidagi mutanosiblikni ta'minlashdir.

Ish xaki - xar bir xodimning sarflagan mexnati mikdori va sifatiga mos ravishda taksimlanuvchi va xodim tasarrufiga pul shaklida kelib tushuvchi milliy daromadning bir kismidir. Ish xaki□bu mexnat uchun mukofotdir.

Xodimlar mexnatiga xak tulash ishlab chikarish jarayoniga jalb kilingan mexnat resurslarining baxosidir. Boshkacha kilib aytganda, ish xaki – bu, maxsulot ishlab chikarish va sotish xarajatlarining korxona xodimlari mexnatiga xak tulash uchun sarflanuvchi kismidir.

Ish xakining nominal va real turlari mavjud.

Nominal ish xaki□bu xodimning ma'lum bir vakt mobaynida bajargan mexnati uchun xisoblangan va tulanagan ish xakidir.

Real ish xaki□nominal ish xakiga sotib olish mumkin bulgan tovar va xizmatlar mikdori; real ish xaki – bu, nominal ish xakining “iste'mol kobiliyati”dir.

Korxonalarda ish xaki soxasidagi siyosatni ishlab chikish va uni tashkil etishda kuyidagi tamoyillarni inobatga olish zarur:

- * adolatlilik, ya'ni bir xil mexnat uchun bir xil xak tulash;
- * bajarilayotgan ishning murakkabligi va mexnat malakasi darajasini xisobga olish;
- * mexnatning zararli sharoitlari va ogir jismoniy mexnatni xisobga olish;
- * sifatli, sidikidildan mexnat kilishni ragbatlantirish, yul kuyilgan yukotishlar yoki uz majburiyatlariga mas'uliyatsiz yondashishni moddiy jazolash;
- * mexnat unumdorligi sur'atini urtacha ish xakining usish sur'atlariga nisbatan tezrok ustirish;
- * ish xaki mikdorini inflyatsiya sur'atlariga mos ravishda muvofiklashtirish;
- * mexnatga xak tulashning korxona extiyojlariga tulik javob beruvchi ilgor shakl va tizimlarini kullash.

Zamonaviy sharoitlarda korxonalarda mexnatga xak tulashning turli tizim va shakllari kullanilib, ulardan eng kup tarkalganlari sifatida ishbay va vaktbay usulni kursatish mumkin.

Mexnatga ishbay xak tulash ishlab chikarilgan maxsulot (bajarilgan ish, kursatilgan xizmat) uchun tulanadigan xakni anglatadi.

Korxonalarda kupincha fakat ishbay emas, balki ishbay-mukofotli xak tulashdan foydalaniladi.

Mexnatga ishbay-mukofotli xak tulashda ishchi bajargan ishiga xak olishdan tashkari, mukofotga xam ega buladi. Mukofot asosan ma'lum bir kursatkichlarga erishish -

maxsulot ishlab chikarish rejasini bajarish, maxsulot sifatini oshirish, xom ashyo va materiallarni tejash va shu kabilar uchun beriladi.

Mexnatga vaktbay xak tulash tarif tizimida kuzda tutiluvchi ishlab berilgan vakt - kalendar vakt emas, balki normativ vakt uchun tulanadigan xakni anglatadi.

Vaktbay-mukofotli xak tulashda ishchi ishlab bergan vaktiga xak olishdan tashkari, ushbu ish xakiga ma'lum bir foiz xisobida mukofot xam oladi.

Mexnatga akkord xak tulash tizimi mexnatga ishbay xak tulashning bir turi bulib, uning moxiyatiga kura, bunda bajarilishi kerak bulgan ishlarni muddatini kursatgan xolda baxolash amalga oshiriladi.

Korxonada kuyidagi xollarda akkord xak tulash tizimidan foydalanish maksadga muvofik xisoblanadi:

- * korxona biron-bir buyurtmani uz vaktida bajara olmasa va buning uchun shartnomaga asosan yirik mikdorda jarima tulaydigan bulsa;

- * korxonaning tuxtab kolishiga sabab buluvchi favkulodda vaziyatlar (yongin, sel, zilzila, suv toshkini yoki jiddiy sabablarga kura asosiy texnologik liniyalarning ishdan chikish xollari) ruy berganda;

- * aloxida ishlarni bajarishga uta zarurat tugilganda yoki korxonada yangi asbob-uskunalar ishga tushirilganda.

Kupchilik korxonalarda ish xakini xisoblash tarif tizimi, ayniksa uning tarif stavkasi va tarif setkalari kabi elementlari asosida amalga oshiriladi.

Tarif stavkasi turli gurux va kategoriyadagi ishchilarning vakt birligidagi mexnati uchun tulanuvchi xakning mutlak (absolyut) ulchamidir. Minimal tarif stavkasi yoki birinchi razryadli stavka boshlangich xisoblanadi. U eng oddiy mexnat turiga tulanuvchi xak darajasini belgilab beradi.

Tarif setkalari mexnatga xak tulashdagi mutanosibliklarni malaka darajasini xisobga olgan xolda, belgilash uchun xizmat kiladi. U tarif razryadlari va ularga mos keluvchi tarif koeffitsientlari yigindisini ifodalaydi. Tarif koeffitsientining eng past razryadi birga teng deb olinadi. Undan keyingi tarif razryadlari mos keluvchi tarif stavkalari birinchi razryadli tarif stavkasidan necha marta katta bulishini kursatadi.

Kadrlar, mexnat unumdorligi va ish xaki uzaro chambarchas boglik bulgan tushunchalar xisoblanadi. Xar bir korxonada mexnat va ish xaki buyicha reja tuzilib, uning maksadlari ishchi kuchidan foydalanishni yaxshilash xaxiralarini topish va bu asosda mexnat unumdorligini oshirishga karatilgan bulishi lozim. Bu rejalarga kura mexnat unumdorligining usish sur'ati urtacha ish xaki suratlaridan tezrok usishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ruyxati

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. -T.: Mehnat, 2009.
2. Genkin B.M. Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na promyshlennых predpriyatiyah. Uchebnik dlya vuzov. M.: Izdatelstvo «Norma». 2008.
3. Nazarov A.Sh. «Mehnatni tashkil etish va normalash». Darslik . T.: 2004.
4. Ekonomika truda / Pod red.Gorelova N.A. – Uchebnik. SPb.: Piter, 2007.
5. Praktikum po ekonomike, organizatsii i normirovaniyu truda. Uchebnoe posobie. Pod.redaksiyu proyu.P.E.Shlendera. M.:Vuzovskiy Uchebnik. 2007.
6. Rofe A.I. i dr.«Ekonomika truda», uchebnik dlya vuzov. M.: MIK – 2000.
7. Ekonomika truda Volgina N.A., Yu.G. Odegova. (sosomalno – trudovye otnosheniya) , pred red., 2002.

