

MEHNATNING USUL VA USLUBLARINI TAKOMILLASHTIRISH HAMDA ULARNI JORIY QILISHNI TASHKIL ETISH



Xomidov Ibrohim Xojiqurbonovich,

Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti

“Mintaqaviy va korporativ strategiya” kafedrasida o‘qituvchisi

Yodgorova Shaxnoza Xayridinovna

Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti

Annotatsiya: Zamonaviy korxonalarda mehnatni tashkil etish tizimi murakkab ishlab chiqarish tizimining bir qismi bo‘lib, ijtimoiy, tashkiliy, boshqaruv, iqtisodiy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik va texnik tarkibiy qismlarni o‘z ichiga oladi. Bu pirovard natijada mehnat unumdorligi darajasini oshirish, resurslardan oqilona foydalanish, korxonaning raqobatbardoshlik darajasini va uning xodimlarining mehnatidan qoniqish darajasini oshirish, ularning ijodiy salohiyatini yuzaga chiqarish va yanada rivojlantirish uchun sharoit yaratishga qaratilgan. Shu munosabat bilan mehnatni tashkil etish tizimi doimiy takomillashtirish jarayonida bo‘lishi, uning samaradorligi va samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin bo‘lgan yangi usul va vositalarni izlashi kerak.

Kalit so‘zlar: tashkilot xodimlari, iqtisodiy va ijtimoiy ko‘rsatkichlar, xodimlar mehnatini tashkil etish, xodimlar mehnatini takomillashtirish, tejamkor ishlab chiqarish.

Mavzuning dolzarbligi: Xodimlar mehnatini tashkil etish har qanday zamonaviy tashkilot faoliyatining juda muhim elementidir. Bu jarayonning ahamiyati shundan kelib chiqadiki, ishlab chiqarish sifati yoki xizmat ko‘rsatish sifati xodimlar bilan ishlash sifatiga bog‘liq.

Bugungi kunda xodimlar eng muhim element hisoblanadi, chunki ular ishlab chiqarish jarayonlariga bevosita ta‘sir ko‘rsatishi mumkin - xodimlarning tashabbusi, ko‘nikmalari va qobiliyatlari orqali tashkilot asosiy iqtisodiy va ijtimoiy ko‘rsatkichlarda sezilarli o‘shishga erishishi mumkin. Mehnatni tashkil etish tashkilot va uning xodimlari o‘rtasidagi yuqori sifatli munosabatlarni ta‘minlashga imkon beradi. U ishlab chiqarish tsiklining elementlaridan biriga aylanadi va xo‘jalik yurituvchi sub‘ektning rivojlanishiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatishi mumkin.

Tanlangan ish mavzusini o‘rganishning dolzarbligi bugungi kunda tashkilotlarning samaradorligi xodimlarning ishini tashkil etish sifatiga bog‘liqligi bilan izohlanadi. Xususan: iqtisodiy beqarorlik sharoitida eng muhim xodimlarni saqlab qolish, ishlab chiqarish jarayonlarining yuqori samaradorligini ta‘minlash, ish haqi fondi mablag‘laridan eng samarali foydalanish va boshqalar.

Tadqiqotning maqsadi - tashkilotdagi xodimlarning ishini yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi:

- kadrlar ishini takomillashtirishning nazariy asoslarini ko'rib chiqish;
- tashkiliy-iqtisodiy ko'rsatkichlarni tahlil qilish va tashkilot faoliyatini qisqacha tavsiflash;
- tashkilotda kadrlar faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Tadqiqot ob'ekti - korxonalar va ularning xodimlari.

Tadqiqot predmeti - tejamkor ishlab chiqarish kontseptsiyasini qo'llash munosabati bilan mehnatni tashkil etishni takomillashtirish jarayonida yuzaga keladigan mehnat, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar.

Tadqiqot metodlari. Tizimli, qiyosiy, formal-mantiqiy, dasturiy maqsadli, umumlashtirish, izohlash, tasniflash, induksiya, deduksiya.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi zamonaviy sharoitlarda korxonalar xodimlari uchun mehnatni tashkil etish tizimining elementlari va tarkibiy qismlarini takomillashtirishga tejamkor ishlab chiqarish kontseptsiyasi usullari va vositalarining ta'sirini ushbu kontseptsiyadan har tomonlama baholashdan iborat; mahalliy sanoat korxonalarida mehnatni tashkil etish tizimida tejamkor ishlab chiqarish texnologiyasini qo'llash samaradorligini oshirish bo'yicha uslubiy va ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Asosiy qism.

Inson resurslarini samarali boshqarish har qanday tashkilot faoliyatining muhim elementi, uning faoliyat sohalaridan qat'i nazar. Shu munosabat bilan ushbu sohadagi masalalarga ham strategik, ham operativ boshqaruv doirasida katta e'tibor qaratilmoqda. Shundan kelib chiqib, kadrlar mehnatini tashkil etish jarayoni tushunchasi, mohiyati va mazmunini o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Kadrlar mehnatini tashkil etish muammosi bo'yicha adabiy manbalarni, xususan, A.E.Julevskaya¹, T.G.Kosenko², V.A.Sklyarevskaya³, A.I.Tuboltsev⁴, S.P.Anzorova⁵ va boshqalarning ishlarini tahlil qilish, bu mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish jarayoni doirasida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning tartibli tizimi ekanligini ta'kidlashimizga imkon beradi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, ishni tashkil etish ichki hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Yakka tartibdagi xo'jalik yurituvchi sub'ekt darajasida mehnatni tashkil etishning ta'rifi e'tibor berib, shuni ta'kidlash kerakki, u tashkilot xodimlarining bir-biri bilan eng samarali o'zaro ta'siri tizimini ifodalaydi. Mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarini shakllantirish tartibiga asoslanadi, bu tashkilotning maqsad va vazifalariga erishishni ta'minlash bilan bog'liq.

¹ Жулавская, А.Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2018 — №11. — С. 740-742.

² Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2020 № 3 (32). С. 58-61.

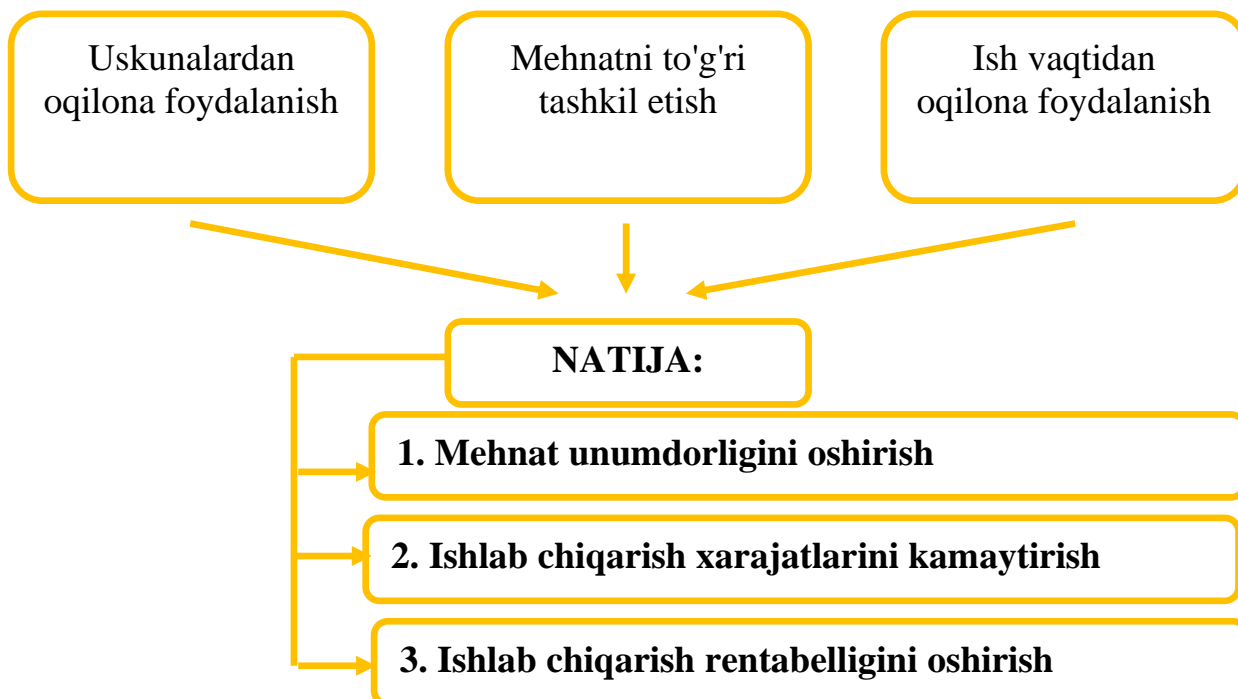
³ Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник [Текст] / В.А.Скляревская – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018 – 340 с

⁴ Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. 2018 № 4 (6). С. 11

⁵ Анзорова, С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - М.: Альфа-М, 2018 - 192 с.

Xodimlar mehnatini eng samarali tashkil etishga e'tiborning kuchayishi bozor munosabatlarning faol rivojlanishi bilan oqlanadi, bu esa barcha mavjud resurslardan foydalanish sifatini sezilarli darajada yaxshilashni talab qiladi. Mehnatni tashkil etish tizimining rivojlanishi tufayli xodimlar o'rtasida raqobat ta'minlanadi, bu xodimlarning shaxsiy va kasbiy fazilatlarini rivojlantirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishni anglatadi.

Mehnatni tashkil etish ko'pchilik ishlab chiqarish va iqtisodiy jarayonlarga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu ta'sirni ifodalash uchun 1-rasm tuzilgan.



1-rasm. Xo'jalik sub'ekti uchun mehnatni tashkil etishning ahamiyati⁶.

Shunday qilib, mehnatni tashkil etish samaradorligi xo'jalik yurituvchi sub'ektning ish sifatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Shu munosabat bilan rahbariyat tomonidan ushbu jarayonni sifatli amalga oshirish masalalariga yil sayin ko'proq e'tibor qaratilmoqda.

Har qanday xo'jalik yurituvchi sub'ekt amaliyotida mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish jarayoni yoki xizmatlar ko'rsatish jarayonining elementlaridan biri sifatida qaraladi. Umumiy ierarxiyada mehnatni tashkil etish barcha ishlab chiqarish jarayonlari orasida uchinchi o'rinda, faqat loyihalash va texnik, moddiy va tashkiliy va texnologik tayyorgarlikdan keyin ikkinchi o'rinda turadi.

Shunday qilib, ishlab chiqarishni tashkil etish barcha asosiy jarayonlarni birlashtirgan bo'g'in sifatida qaralishi kerak. Ushbu yondashuvga muvofiq xo'jalik yurituvchi sub'ektni rivojlantirishning texnologik va tashkiliy imkoniyatlari shakllanishi mumkin.

⁶ Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018 — 380 с.

Kadrlar mehnatini tashkil etish masalalarini o'rganayotganda, u amalga oshiriladigan asosiy yo'nalishlarni ham tavsiflash kerak. Nazariy va amaliyotda bunday sohalar odatda quyidagilar bilan belgilanadi:

- mehnatni tashkil etish samaradorligining tashkilot tuzilmasi, ishlab chiqarishni ixtisoslashtirish darajasi va sifati, asosiy texnologik jarayonlarni tashkil etish xususiyatlari va boshqalarga ta'siri bilan bog'liq holda yuzaga keladigan texnik va texnologik yo'nalish;
- inson va ishlab chiqarish vositalari o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning eng samarali tizimini shakllantirish, mehnat unumdorligini maksimal darajada oshirish, xarajatlarni kamaytirish, aynan kadrlar mehnatini yuqori sifatli tashkil etish hisobiga rentabellikni oshirish zarurati bilan bog'liq iqtisodiy yo'nalish;
- ish joyidagi ishni tashkil etish sifatining xodimlarning ishlash darajasiga ta'sirini, shuningdek xodimlarning imkoniyatlaridan eng samarali foydalanish davrining davomiyligini tavsiflovchi psixofiziologik yo'nalish;
- ijtimoiy yo'nalish mehnatning xodimlar uchun jozibador bo'lishini ta'minlash, insonning jismoniy va aqliy harakatlarining eng samarali kombinatsiyasi imkoniyatini kafolatlash zarurati tufayli yuzaga keladi.⁷

Biroq, zamonaviy tashkilotlar amaliyotida aniqlangan yo'nalishlardan faqat bittasi haqiqatda amalga oshirilgan holatlar mavjud. Bu iqtisodiy faoliyatning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq va har doim ham mehnatni tashkil etishning samarasizligini aks ettiruvchi omil emas.

Mehnatni tashkil etish bilan bog'liq jarayonlarni o'rganish, ular asosidagi tamoyillarni aniqlamasdan turib mumkin emas. V.N.Kozlovning nuqtai nazariga ko'ra, mehnatni tashkil etishning asosiy tamoyillari: samaradorlik; murakkablik; izchillik; ob'ektivlik; aniqlik; dinamizm; qonuniylik; xodimning tashkilotga ijobiy munosabati⁸.

Belgilangan tamoyillarni amalda qo'llash har qanday zamonaviy tashkilotlarning ishida doimiy ravishda sodir bo'ladi. Bu o'rganilayotgan jarayonning tizimlilikini aks ettiradi va xo'jalik yurituvchi sub'ekt uchun sezilarli natijalarga erishish imkonini beradi.

Yuqorida muhokama qilingan tamoyillarga muvofiq, mehnatni tashkil etishning maqsadi (boshqaruv faoliyatining elementlaridan biri sifatida) belgilanishi mumkin. U quyidagicha tuzilgan: mehnatni tashkil etish tashkilot ishining ijtimoiy-iqtisodiy natijasiga eng samarali erishishni ta'minlaydigan tashkiliy shart-sharoitlarni shakllantirishni o'z ichiga oladi.

Taqdim etilgan ta'rifni tahlil qilish bizga ikkita asosiy vazifalar guruhini - iqtisodiy va ijtimoiy vazifalarni aniqlash imkonini beradi.

Mehnatni tashkil etishning iqtisodiy vazifalariga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan mehnat sarfini kamaytirish;
- mehnat unumdorligining tegishli darajasini ta'minlash;
- mavjud ishlab chiqarish fondlari, xom ashyo va materiallardan eng samarali foydalanish;

⁷ Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. - М.: Инфра-М, 2018 - 111 с.

⁸ Козлова, Е. П. Организация, нормирование и оплата труда в организации / Е. П. Козлова, В. П. Кузнецов; Мининский университет. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (Нижний Новгород), 2022 – 80 с.

- xo'jalik yurituvchi subyekt tomonidan ishlab chiqarilayotgan mahsulot (xizmatlar) sifatini oshirish uchun shart-sharoitlar yaratish;

- tashkilot va uning mahsuloti (xizmati) raqobatbardoshligini oshirish va hokazo⁹.

Mehnatni tashkil etishning iqtisodiy vazifalari mehnatni tashkil etish samaradorligining asosiy ishlab chiqarish-iqtisodiy ko'rsatkichlarga ta'siri bilan bog'liq. Ko'pincha, bu ko'rsatkichlar o'lchanishi va ob'ektivlik darajasi tufayli katta e'tiborga ega. Yuqori malakali kadrlar uchun raqobat sharoitida faqat iqtisodiy qiyinchiliklarni hal qilish kadrlar xavfini oshirish uchun sharoit yaratadi.

Xodimlar mehnatini tashkil etishning ijtimoiy vazifalariga quyidagilar kiradi

- xodimlarning ishlashi uchun eng qulay shart-sharoitlarni yaratish;

- salomatlikni saqlash va mehnatning jozibadorligini oshirish;

- mehnat resurslaridan oqilona foydalanish;

- tashkilotning mehnat salohiyatini rivojlantirish;

- xodimlarning turli ehtiyojlarini yuqori sifatli qondirish uchun shart-sharoitlarni ta'minlash¹⁰.

Yuqorida keltirilgan vazifalar ro'yxati kadrlar ishini samarali tashkil etish orqali xo'jalik yurituvchi subyekt uchun ham ijtimoiy, ham iqtisodiy manfaatlarga erishish mumkinligini ko'rsatadi. Shu munosabat bilan, xodimlar mehnatini tashkil etish doirasida boshqaruv ta'sirining asosiy yo'nalishlarini tavsiflash dolzarb bo'lib qoladi.

Shunday qilib, mehnatni tashkil etish har qanday zamonaviy tashkilot faoliyatining eng muhim elementlaridan biridir. Mehnatni samarali tashkil etish orqali barcha mavjud mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanish kafolatlanadi va tashkilot oldiga qo'yilgan barcha maqsad va vazifalarga erishish kafolatlanadi.

Xulosa:

Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnatni tashkil etish har qanday zamonaviy tashkilot faoliyatining eng muhim elementlaridan biri degan xulosaga kelishimiz mumkin. Mehnatni samarali tashkil etish orqali barcha mavjud mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanish kafolatlanadi va tashkilot oldiga qo'yilgan barcha maqsad va vazifalarga erishish kafolatlanadi.

Mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonlarining ajralmas qismi bo'lib, xo'jalik yurituvchi sub'ektning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Mehnatni tashkil etish jarayonining o'zi juda ko'p turli xil boshqaruv tartib-qoidalarini o'z ichiga oladi va shuning uchun murakkab boshqaruv ta'siri sifatida tasniflanishi mumkin.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish masalalari har qanday xo'jalik yurituvchi sub'ekt faoliyatining eng muhim qismlaridan biridir. Ushbu yo'nalishdagi ishlarning dolzarbligini ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish samaradorligini sezilarli darajada oshirish imkoniyati, tashkilotlarning mehnat salohiyatini butun xalq xo'jaligi uchun rivojlantirishning ahamiyati, o'rganilayotgan sohada tadbirlarni amalga oshirishning nisbatan arzonligi bilan asoslanadi. va hokazo.

⁹ Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник [Текст] / В.А.Скляревская – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018 – 340 с

¹⁰ Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019 – №11. –С. 50-53

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. Жулавская, А.Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2018 — №11. — С. 740-742.
2. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2020 № 3 (32). С. 58-61.
3. Складская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник [Текст]/ В.А.Складская – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018 – 340 с
4. Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. 2018 № 4 (6). С. 11
5. Анзорова, С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - М.: Альфа-М, 2018 - 192 с.
6. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018 — 380 с.
7. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. - М.: Инфра-М, 2018 - 111 с.
8. Козлова, Е. П. Организация, нормирование и оплата труда в организации / Е. П. Козлова, В. П. Кузнецов; Мининский университет. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (Нижний Новгород), 2022 – 80 с.
9. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019 – №11. –С. 50-53.

Copyright © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

