

TO'QIMACHILIK KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI

Musayev Shavkatjon Kayumjonovich

Alfraganus University NOTT
ilmiy tadqiqotchisi

Annotatsiya

Maqolada to'qimachilik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish yo'llari tadqiq etilgan. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar baholangan. Korxonada mahsulot hajmi o'zgarishiga mehnat unumdorligini ta'siri tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Korxona, mehnat unumdorligi, mahsulot hajmi, omillar, ishchilar, mehnat samaradorligi.

Аннотация

В статье исследованы пути повышения производительности труда на предприятии. Оценены факторы, влияющие на производительность труда. Проанализировано влияние производительности труда на изменение объема продукции на предприятии.

Ключевые слова: предприятие, производительность труда, объем продукции, факторы, рабочие, эффективность труда.

Abstract

The article explores ways to improve labor productivity at an enterprise. Factors affecting labor productivity are evaluated. The impact of labor productivity on changes in the volume of production at the enterprise is analyzed.

Keywords: enterprise, labor productivity, production volume, factors, workers, labor efficiency.

Jamiyat rivojlanishi sayin ishlab chiqarish hajmi va milliy daromadning oshishi ko'proq mehnat samaradorligiga bog'liq bo'layapti. Ishlab chiqarish jarayonida ma'lum bir natijalarga, mehnat samaradorligining har xil darajasi bilan erishish mumkin. Ishlab chiqarish jarayonida odamlarni mehnat samaradorligining o'lchovi *mehnat unumdorligi* nomini oldi. YA'ni, mehnat unumdorligi deganda uning natijaligini yoki insonning ish vaqti birligida ma'lum bir mahsulot hajmini ishlab chiqarish qobiliyati tushuniladi.

Ish joyida, sexda yoki korxonada mehnat unumdorligini ishchi vaqt birligi ichida ishlab chiqaradigan mahsulot miqdorining o'zgarishi bilan (ishlab chiqarish) yoki mahsulot birligini tayyorlashga sarflanadigan vaqt miqdori bilan aniqlanadi. Bu holda gap yakka tartibdagi mehnat unumdorligini yoki jonli, muayyan mehnat unumdorligi haqida boradi. Undan tashqari, mehnat unumdorligining yana bir tushunchasi bor – bu ijtimoiy mehnat unumdorligi va mehnat samaralari majmuidan samarali foydalanishni ta'riflaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat unumdorligining keyingi o'sishi alohida ahamiyatga ega, chunki u, iqtisodiyotning xalq xo'jaligi rivojlanishining barakasiz, ekstensiv usulidan, texnik taraqqiyotning tezlanishi yo'li bilan amalga oshiriladigan,

keng qayta ishlab chiqarish, va shu asosda, mehnat unumdorligini oshiradigan intensiv usuliga o'tishi bilan bog'liq.

Mehnat unumdorligining oshishi, davlat boshqarishning bosh iqtisodiy strategiyasini yechishda katta rol o'ynaydi. Uning bosh maqsadi – xalqning moddiy va ma'naviy yashash darajasini ko'tarish, mehnatkashlarning ijtimoiy va mehnat faoliyatini o'sishi, ijtimoiy ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish asosida, shaxsning har tomonlama rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratish. Mehnat unumdorligi oshishining, korxona ishining samaradorligini oshirishdagi ahamiyatidan kelib chiqqan holda, tahlilning masalalari aniqlanadi. Tahlil jarayonida quyidagilar aniqlanishi shart:

- mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha belgilangan tashkiliy texnikaviy tadbirlarning bajarilganlik darajasi;
- mehnat unumdorligini oshirish vazifasini tig'izligi va shu omil hisobidan, mahsulot oshishini hisoblash;
- mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini o'zgarishiga ta'sir etuvchi omillar;
- mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari va ulardan foydalanish bo'yicha chora – tadbirlar.

Korxonalarda mehnat unumdorligini baholash uchun, bir ishlovchiga yoki ishchiga qiymat va natura ko'rsatkichlarida ishlab chiqarilgan o'rtacha mahsulot xajmi ko'rsatkichi ishlatiladi.

Mehnat unumdorligini mahsulot ishlab chiqarish ko'rsatkichiga ta'sirini tahlil qilishda, uni oshirish sharoitlari, omillari va imkoniyatlarini farqlash kerak.

Mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarga quyidagilar kiradi: jamiyat ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanish darajasi; mehnatning ijtimoiy sharoitlari; ularning negizida, jamiyatning ishlab chiqarish munosabatlarini sistemasining rivojlanishi; ilmning rivojlanish darajasi. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichini oshirishga ta'sir etuvchi omillarni, shartli ravishda quyidagi asosiy guruhlariga birlashtirish mumkin;

1. Texnika va texnologiyani mukammallashtirish. Bu omillar guruhiga ilm-texnika taraqqiyoti bilan aniqlanadigan hamma narsa kiradi;

2. Ishlab chiqarishni tashkil qilishni yaxshilash, ishlab chiqarish kuchlarini oqilona joylashtirish, korxona va sanoat sohalarini ixtisoslashtirish, mavjud bo'lgan asbob-uskuna, jihozlardan to'liqroq foydalanish, ishlab chiqarishni bir me'yorda tashkil etilganligi va boshqalar;

3. Mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish, ya'ni, jonli mehnatdan foydalanishni yaxshilash (kadrlarni malakasini oshirish, mehnatkashlarni madaniy-texnik darajasini oshirish, mehnat intizomini mustahkamlash, ishchilardan oqilona foydalanish, ish haqi tizimini takomillashtirish, jamoa a'zolarini mehnatini me'yorlashtirish va moddiy manfaatini oshirish, mehnatni o'rtacha intensivligini ta'minlash).

Korxona bo'yicha mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga ta'sir etuvchi omillarni guruhlar bo'yicha ko'rib chiqamiz.

1-jadval.
Korxonada mahsulot xajmi o'zgarishiga mehnat unumdorligini ta'sirining tahlili¹

T/r	Ko'rsatkichlar	Reja bo'yicha	Haqiqiy	Rejadan siljishi	
				Absolyut	Rejaga nisbatan, foiz
1.	Tovar mahsuloti ishlab chiqarish xajmi, mlrd. so'm	38240	36211	-2029	-5,31
2.	Ishlovchilar soni, kishi	3145	3077	-68	-2,16
3.	Ishchilar soni, kishi	2580	2500	-80	-3,1
4.	Hamma ishchilar ishlagan ish soatlari, ming soat	4580,02	4465,53	x	x
5.	Bir ishlovchining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish xajmi, ming so'm	121590	117680	-3910	-32,0
6.	Bir ishchining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi, ming so'm	148220	144840	-3380	-22,8
7.	O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish, ming so'm	83490	81090	-2400	-28,7

1– jadvaldan ko'rinib turibdiki, bir ishlovchiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarilishi -3910 ming so'mga kamaygan. Bu siljishga quyidagi omillar ta'sir etgan:

- 1.Mehnat intensivligini kamayishi;
- 2.Mahsulot mehnat sarfini oshishi (mehnat unumdorligini kamayishi);
- 3.Ish vaqtini yo'qotish;
- 4.Ish vaqtidan unumsiz foydalanish;
- 5.Ish vaqtidan tashqari ishlangan vaqt;
- 6.Kooperatsiyalashgan yetkazib berishlarning darajasining o'zgarishi;
- 7.Ishlab chiqarilgan mahsulot tarkibining o'zgarishi;

8.Sanoat-ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlar sonida ishchilarning tutgan o'rnini o'zgarishi.

Yengil sanoatda moddiy xarajatlarni kamaytirish uchun asosan xom ashyodan unumli foydalanish, andozalar orasidagi qiyqimlar miqdorini kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlar ishlab chiqilishi zarur.

To'qimachilik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish ko'p jihatdan korxonada ishlayotgan xodimlarning malakasi, ilmi umuman olganda ularning qobiliyatiga bog'liqdir.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mehnat unumdorligining o'sish ichki imkoniyatlari deganda, mavjud bo'lgan mehnat unumdorligini oshirish omillaridan eng yaxshi foydalanganlikni hisobga olgan holda, jamoa mehnatining (jonli va moddiylashgan) sarf-xarajatlarini iqtisod qilishning ishga solinmagan ichki imkoniyatlarini tushunish kerak, boshqacha aytganda, erishilgan va maksimal erishish mumkin bo'lgan mehnat unumdorligining darajasi o'rtasidagi farq.

¹ Muallif ishlanmasi

Bizning fikrimizcha, xodimlarni boshqarish xususiyatlari ilmiy asoslangan bo'lishi lozim. Korxonalarda tadqiqot o'tkazish davomida, biz xodimlarni boshqarish xususiyatlarini asosiylarini belgilab o'tishni joiz ko'rdik:

- korxonalarda ish bilan band xodimlar salohiyatini doimo rivojlantirish, xizmatchilarning kasb sohasidagi o'sishini rejalashtirish;
- korxonalarga, tarmoqqa eng malakali mutaxassislarni jalb qilish;
- tarmoqda ishlovchi xodimlarni kasbiy malakasini doimiy ravishda oshirgan holda, lavozim bo'yicha o'sishini ta'minlash;
- xodimlarga kasbiy ta'lim berish tizimini shakllantirish va rivojlantirish;
- xodimlar tomonidan olinayotgan ta'limni tashkil etish sifati va samaradorligini oshirish;
- xizmatchilarni huquqiy va ijtimoiy himoya qilish tizimini yaratish;
- kasb mahorati va mehnat samaradorligi o'sishini doimo rag'batlantirish va boshqalar.

Barcha tashkilotlar to'qimachilik tarmog'i kabi ko'proq yoki kamroq darajada to'xtovsiz harakat va o'zgarishlar holatida bo'ladi. Yashab, ravnaq topish uchun korporatsiyaning amaliy bo'linmalari o'sib, rivojlanishi, yangilanib borishi darkor, tashkilot yangi mahsulotlarni o'zlashtirishi, yangi bozorlarga chiqishni kengaytirishi, qayta tashkil qilinishi, yangi texnologiyalarni, usullarni joriy etishi zarur. Bular tashkilotning xohish-irodasi bilan ro'y bermagan taqdirda ham o'zgarishlar raqobat tufayli va biznesdagi, siyosiy va ijtimoiy muhitdagi yangiliklar tufayli kelib chiqishi mumkin. Korxonada muntazam ravishda yangiliklar kiritilib, ularni boshqarish lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. G.K.Abduraxmanova. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. TDIU, T:- 2020, 728b.
2. Yusupov S.Sh. O'zbekiston to'qimachilik sanoati raqobatbardoshligini oshirishning innovatsion strategiyalari. Monografiya. -T.: «Lesson press», 2020. -218 bet.
3. Boshqaruv va mehnat iqtisodiyoti asoslari. Darslik / Raximov A.K., Abdullaeva M., Qodirov B. va boshq. – T.: “IQTISOD-MOLIYA”, 2019. – 464 b.
4. Ishlab chiqarishni tashkil etish. Darslik / Mamatqulov M. va boshq. – T.: “Fan va texnologiya”, 2021. – 398 b.
5. Базаров Т.Ю., Э. В. Эремин. Управление персоналом организации. – М.: «Юнити-Дана», 2020. – 312 с.
6. Djalilov N. Yengil sanoat korxonalarida innovatsion boshqaruv tizimi. Monografiya. Toshkent: Iqtisodiyot va Ta'lim, 2022. – 186 b.
7. UNIDO (2021). Productivity Improvement in Textile Enterprises: Approaches for Sustainable Competitiveness. Vienna: United Nations Industrial Development Organization.