

TO‘QIMACHILIK KORXONALARIDA MEHNAT RESURSLARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGI

Yusupova Dildora Turadjanovna

Alfraganus University NOOT, i.f.n., dotsent

Musayev Shavkatjon Kayumjonovich

Alfraganus University NOOT
ilmiy tdqiqotchisi

Annotatsiya

Maqolada to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi tadqiq etilgan. Mehnat resurslari salohiyati tavsiflangan. Korxonada mehnat resurslari bilan ta‘minlanganlik hamda mehnat unumdorligini oshirish yo‘llari tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: korxonalar, mehnat resurslari, mahsulot hajmi, mehnat unumdorligi, xodimlar, kasb, samara.

Аннотация

В статье исследована эффективность использования трудовых ресурсов текстильных предприятий. Охарактеризован потенциал трудовых ресурсов. Анализировано обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия, а также пути повышения производительности труда.

Ключевые слова: предприятие, трудовые ресурсы, объем продукции, производительность труда, персонал, профессия, эффект.

Abstract

The article examines the efficiency of the use of labor resources in textile enterprises. The potential of labor resources is characterized. The provision of labor resources to the enterprise is analyzed, as well as ways to increase labor productivity are considered.

Keywords: enterprise, labor resources, production volume, labor productivity, personnel, profession, efficiency.

To‘qimachilik korxonalarining asosiy salohiyati xodimlardan iborat. G‘oyalar qanchalik yaxshi bo‘lmasin, eng yaxshi texnika-texnologiyalar mavjud bo‘lmasin, malakali xodimlarsiz yuqori natijalarga erishib bo‘lmaydi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda inson omilining ahamiyati doimiy ravishda jamiyat ega bo‘lgan har bir mehnat salohiyatining oshib borishi bilan bog‘liq. Shuning uchun ham to‘qimachilik korxonalarida xodimlar siyosatining ishlab chiqilishiga alohida e‘tibor qaratiladi. Chunki xodimlar siyosati orqali korxonalar kadrlarining barcha imkoniyatlari o‘rganib chiqilib, ularni to‘g‘ri joylashtirish yo‘llari ishlab chiqiladi, u orqali xodimlar holati tahlil etilib, ularning salohiyati aniqlanadi[1].

Mehnat resurslari salohiyati deganda korxonadagi xodimlarning o‘z qobiliyatlarini amalga oshira olish imkoniyatlari tushuniladi. Xodimlar salohiyatiga xodimlarning yoshi, jinsi, bilimi, malakasi, ma‘lumoti, ish staji va boshqa ko‘plab omillar ta‘sir qiladi. Ushbu omillarning ta‘sirini tahlil etish orqali kadrlar salohiyatining holatini baholash mumkin. Umuman olganda, kadrlarni tahlil etishda

dastlab korxonada kadrlarning to‘g‘ri joylashtirishni tahlil etish vazifalariga alohida e‘tibor qaratiladi. Ushbu ish jarayonida asosiy e‘tibor xodimlarni oqilona va samarali taqsimlash, son va sifat jihatdan foydalanish masalalariga qaratiladi. Son jihatdan qaralganda, ishlovchilarning umuman korxonaga bo‘yicha yoki bo‘limlar bo‘yicha yetarliligi ishlab chiqarish vazifalarining hajmi va mehnat jamoasining imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniqlanadi. Sifat jihatdan esa, bajarilayotgan ishlarning murakkabligiga, ishlovchilarning kasb-malakasining mos kelishi darajasiga qarab aniqlanadi.

Korxonada ishlab chiqarish rejasining bajarilishi, jamoaning har bir a‘zosi tomonidan mahsulot ishlab chiqarish hajmining ortishi, mehnat resurslaridan oqilona foydalanishning asosiy sharti — ish vaqtidan samarali foydalanishdir. Ish vaqtidan to‘liq va oqilona foydalanish mehnat faoliyatining samaradorligiga, mehnat jamoasining yuksak intizomi, texnik-iqtisodiy ko‘rsatkichlarning o‘shishiga olib keladi. Ish vaqtidan foydalanishni baholashga kirishishdan avval, korxonaning kerakli malakali mutaxassis xodimlar bilan ta‘minlanganligini ko‘rib chiqish kerak.

1-jadval

2023-2024 yillarda “Lukbo tekstil” MCHJ korxonasida mehnat resurslari bilan ta‘minlanganlik¹

Xodimlar turkumi	2023 yil bo‘yicha	2024 yil reja bo‘yicha	2024yil hisobot bo‘yicha	Hisobotga nisbatan foizlarda	
				Reja bo‘yicha	O‘tgan yilga nisbatan
Jami	650	650	640	100	98,4
Shu jumladan: Asosiy faoliyatda band bo‘lgan xodimlar	640	640	630	100	98,4
Shundan: Ishchilar	532	532	526	100	98,8
Xizmatchilar	108	108	104	100	96,3
Shulardan: Rahbarlar	30	30	28	100	93,3
Mutaxassislar	78	78	76	100	97,4
Asosiy bo‘lmagan faoliyatda band xodimlar	10	10	10	100	100

Ishchi kadrlardan oqilona tarzda foydalanish ishlab chiqarish jarayonining to‘xtovsizligini, ishlab chiqarish rejalarini va jarayonlarini jadal olib borishning asosiy shartidir. Ishchilarning son jihatdan ta‘minlanganligi bilan bir qatorda, ularni sifat tarkibini ham o‘rganish lozim va u umumta‘lim, kasb-malaka darajalari, jinsi yoshi va ishlab chiqarish ichki tuzilmalari bilan ifodalanadi.

Ishchilarning kasb va malaka darajasining tahlili mutaxassislik va malakasi bo‘yicha haqiqatdagi sonini uchastka, brigada va butun ish hajmi turlari bo‘yicha

¹ Manba: Korxonaga ma‘lumotlari asosida muallif ishlanmasi.

bajarishga kerak bo'ladiganlar soniga solishtirish orqali amalga oshiriladi. Shunda har bir kasb bo'yicha ishchilar tanqisligi yoki ortiqchiligi kelib chiqadi.

Jadval ma'lumotlardan ko'rinishicha, asosiy faoliyatda band bo'lgan xodimlar soni hisobot yilida rejaga nisbatan 98,0%ni, o'tgan yilga nisbatan esa 97,8%ni tashkil qildi. Ishchilar soni o'tgan yilga nisbatan 97,6%ni, rejaga nisbatan 96,9%ni tashkil etgan, ya'ni 0,7%ga qisqargan. Qolgan kategoriyalar bo'yicha ham xodimlar sonining kamayishi kuzatiladi. Bu shuni bildiradiki, tahlil qilinayotgan korxonada ishlab chiqarishni rivojlantirish asosan ekstensiv omillar ta'siri ostida bo'lmoqda.

Korxonaning ishchilar bilan ta'minlanganlik ko'rsatkichlari, ulardan foydalanish darajasini tavsiflamaydi, ammo tabiiyki, ishlab chiqarilayotgan mahsulot hajmiga ta'sir etadigan asosiy omillardan hisoblanadi.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmi faqat ishchilar soniga bog'liq emas, balki ish vaqti miqdori bilan aniqlanadigan ishlab chiqarishga sarflangan mehnatga, jamoa mehnatining samaradorligiga, uning unumdorligiga ham bog'liq. Shuning uchun korxonada mehnat jamoasining ish vaqtidan samarali foydalanish omillarini ham o'rganib chiqishimiz zarur.

Korxonada ish vaqtidan foydalanish tahlilini amalga oshirish jarayonida ishlab chiqarish topshiriqlarini asoslanganligini tekshirib chiqish, ularni bajarish darajasini o'rganib chiqish, ayrim ish turlarini bajarilishi maqsadga muvofiqligini belgilash, ish vaqtining yo'qotilishini aniqlash, ularni sabablarini aniqlash, ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash yo'llarini belgilash, kerakli chora-tadbirlarni ishlab chiqish lozim.

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

Mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarga quyidagilar kiradi: jamoa ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanish darajasi; mehnatning ijtimoiy sharoitlari; ularning negizida, jamiyatning ishlab chiqarish munosabatlari tizimining rivojlanishi; ilmning rivojlanish darajasi.

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-harajatlarini iqtisod qilishning ishga solinmagan ichki imkoniyatlarini tushunish kerak, boshqacha aytganda, erishilgan va maksimal erishish mumkin bo'lgan mehnat unumdorligining darajasi o'rtasidagi farq.

Ishlab chiqarish kuchlarini o'rganish va uning darajasini mehnat unumdorligi darajasi bilan solishtirish orqali shuni aniqlaymizki, ularning farqi 7,58%ni tashkil qiladi. Bu farq, bir ishlovchiga mahsulot ishlab chiqarish hajmini o'sish ichki imkoniyati bo'lib, uni faqat ishlab chiqarishning texnik darajasini ko'tarish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilish va boshqarishni takomillashtirish, ishlab chiqarish tuzilmasini takomillashtirish orqali amalga oshirish mumkin[2].

O'tkazilgan tahlil natijalari yana shuni ham ko'rsatadiki, korxonada mehnat unumdorligining o'sishi qayd qilingan 102% o'rniga 102,5%ni, ish vaqtini iqtisod qilish hisobiga mehnat unumdorligining o'sishi esa 2,3%ni tashkil qildi.

Shunday qilib, har bir ishlovchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot ishlab chiqarish hajmining keyingi o‘shishi quyidagilarga bog‘liq:

- ilmiy-texnik taraqqiyot bo‘yicha chora-tadbirlarni tatbiq etish;
- ish vaqtining kunlab va smena ichidagi umumiy yo‘qotishlarining qisqarishi;
- mahsulot ishlab chiqarish assortimentini va ishchi kadrlar tarkibiy tuzilishini takomillashtirish.

Korxonada samarali faoliyat yuritishi uchun mehnat resurslari siyosati tizimining quyidagi ustuvor yo‘nalishlarini amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

- korxonaning moliyaviy-iqtisodiy imkoniyatlarini to‘liq o‘rganib chiqish;
- korxonada ish jarayonlarini har bir elementigacha o‘rganib chiqish;
- korxonada xodimlarining faoliyatini har bir ish bo‘yicha tadqiq etish;
- tadqiq natijasida qaysi bo‘limda kamchiliklar mavjud bo‘lsa, ularni bartaraf etishni tashkil etish;
- korxonaning qaysi bo‘limida kadrlar muammosi bo‘lsa, shu bo‘limga malakali va tajribali kadrlarni jalb etish;
- korxonada xodimlar uchun va ularning oila a‘zolari uchun ijtimoiy va maishiy xizmat ko‘rsatish jarayonlarini tashkil etish;
- korxonada ijtimoiy infratuzilmasini takomillashtirish;
- xodimlar faoliyati va takror ishlab chiqarishni to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish uchun ish haqi va moddiy rag‘batlantirish tizimining mavjudligi;
- xodimlar malakasini oshirish tizimini shakllantirish;
- xodimlar xizmat martabasini imkoniyatlariga qarab ko‘tarilish imkoniyatlarining mavjudligini tashkil etish;
- kadrlar qo‘nimsizligini yuzaga keltiradigan barcha sabab va holatlarni bartaraf etish;
- har bir xodimda korxonaning rivoji o‘zining kelajagi uchun manfaatli ekanligini bilishi va korxonada uchun ishlash tuyg‘usini shakllantirish.

Bizning fikrimizcha, xodimlarni boshqarish xususiyatlari ilmiy asoslangan bo‘lishi lozim, bu xususiyatlarni biz qisman yuqorida ko‘rib, tahlil qilganmiz. 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‘shishini rejalashtirish;
- korxonalariga, tarmoqqa eng malakali mutaxassislarini jalb qilish;
- tarmoqda ishlovchi xodimlarni kasbiy malakasini doimiy ravishda oshirgan holda, lavozim bo‘yicha o‘shishini 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‘shishini 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 hohish-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. Xodimlar xizmati tashkilotning bunday o‘zgarishlarni samarali boshqara olishi uchun ushbu o‘zgarishlarga yo‘l ochuvchi sifatida asosiy rol o‘ynaydi.

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.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, oktabr, 10-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta:

info@marketingjournal.uz

Bot:

[@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)

Tel.:

+998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti:

<https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**