



TADBIRKORLIK SUBYEKTLARI MEHNAT RESURLARIDAN FOYDALANISH VA XODIMLAR MOTIVATSIYASI O'RTASIDAGI ALOQA.

Ahmedov Sardorbek Abdukarim o'g'li

Termiz davlat universiteti
Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar bo'yicha)
ta'lim yo'nalishi magistranti
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8017616>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-June 2023 yil
Ma'qullandi: 05-June 2023 yil
Nashr qilindi: 08-June 2023 yil

KEY WORDS

*mehnat taqsimoti, Demografik
jarayonlar, mehnat zahiralari,
bozori infratuzilmasi, mehnat
bozori, motivatsiya, jamoa
kapitali, aksiyadorlik
jamiyatlari, xodimlarni
boshqarish...*

ABSTRACT

*Ushbu maqolada Respublikamizdagi tadbirkorlik
subyektlarida mehnat resurslaridan samarali
foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish hamda
ushbu masalalarga yechim topishdi korxonalar ishchi-
xodimlarining mehnat qilishga bo'lgan motivatsiyasi
o'rtasidagi bo'g'liqlik haqida so'z boradi.*

Xorijiy mamlakatlar tajribasi shundan dalolat beradiki, rag'batlantirish tizimidan motivatsiya tizimiga o'tishning uddasidan chiqqan korxonalar yuqori raqobatbardoshlik darajasiga erishgan. Bu tushunchalarning o'zgarishigina emas, balki juda yuqori darajali menejment ko'rsatkichlaridan biridir: xodimlar motivlarining barcha rang-barangligi va o'ziga xosligi rag'batlantirish tizimi o'rnini egallagan mos keluvchi motivatsiya tizimida aks etadi.

Personal motivatsiyasi tizimini tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, tanlangan ob'yektlarda personalni boshqarish ma'muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarni birga olib borish yordamida amalga oshiriladi. Motivatsiya tizimi asosi moddiy rag'batlantirish hisoblanadi, shu bilan bir qatorda sog'liqni saqlash va ta'lim tizimini rivojlantirish mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining muhim tarkibiy qismlaridan bo'lib qolmoqda.

Ish haqi serunum mehnatning motivatsion stimuli bo'lishi uchun bozor iqtisodiyoti sharoitida uni tashkil qilish kompaniya tomonidan quyidagi

shartlarga amal qilgan holda amalga oshirilishi lozim:

ish haqining mehnat sifati va miqdoriga bog'liqligini aniqlashning to'g'riligi;
mehnat unumdorligi o'sishi asosida mehnatga haq to'lash darajasining
ortishi, ish haqi shakllari va tizimlarining ishlab chiqarishni tashkil
qilishning o'ziga xosliklariga muvofiqligi;

olinadigan foyda hajmiga bog'liq mukofotlar rolining o'sishi; ishchi, xizmatchi,
mutaxassis va rahbarlar mehnatiga haq to'lash darajasi o'rtasida to'g'ri nisbatni ta'minlash;

korxonada har bir xodimning mehnatiga haq to'lashni belgilashning soddaligi;
ish haqining mehnat sharoitlari va yashash hududiga qarab tabaqalanishi.
Korxonalar mehnatga haq to'lash sohasida keng huquqlarga ega, xususan:
ular mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini belgilab berishi
mumkin;

bir nechta kasbda(lavozimda) ishlash va xizmat ko'rsatish hududlarini kengaytirish
uchun qo'shimcha to'lovlar joriy etish;

bajarilgan ishlar hajmini oshirish uchun qo'shimcha to'lovlar;
xodimlarning har bir toifasi bo'yicha ustama va qo'shimcha to'lovlar belgilash;
xodimlarni mukofotlash xaqida qoidalar ishlab chiqish va tasdiqlash;

korxona tasarrufida qolgan foydadan xodimlarni moddiy rag'batlantirish uchun
foydalanishning muayyan yo'nalishlarini belgilash.

Tadbirkorlik sub'yektlari mehnat resurslaridan foydalanish va xodimlar motivatsiyasi
o'rtasidagi aloqa, personal motivatsiyasi tizimini tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, tadbirkorlik
sub'yektlarida personalni boshqarish ma'muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarni
birga olib borish yordamida amalga oshiriladi. Motivatsiya tizimi asosi moddiy
rag'batlantirish hisoblanadi, shu bilan bir qatorda sog'liqni saqlash va ta'lim tizimini
rivojlantirish mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining muhim tarkibiy
qismlaridan bo'lib qolmoqda.

Tadbirkorlik korxonalarida xodimlarni boshqarishning innovasion usuli korxona,
jamoat kapitali va jamoa mehnatining motivatsiyasiga asoslangan. Shu sababdan ham,
xodimlarni boshqarishning innovasion usuli jamoat birlashmalari, aksiyadorlik
jamiyatlarida ma'lum tamoyillardan foydalangan holda bilvosita iqtisodiy usullar asosida
hosil qilinishi lozim. Taklif etilayotgan xodimlarni boshqarishning innovasion usuli
korxonalarda foydalaniluvchi eng samarali boshqaruv usullarining sintezi sifatida namoyon
bo'ladi. Ushbu konsepsiyada asosan tashkiliy yondashuv usullarini keng qo'llash bilan birga,
iqtisodiy va gumanistik yondashuvlarning ba'zi elementlaridan ham foydalanilgan.
Fikrimizcha, iqtisodiyotni zamonaviy ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish bosqichi va
O'zbekistonda ijtimoiy yo'naltirilgan raqamli iqtisodiyotini shakllantirish davrida
xodimlarni boshqarishning innovasion usuli maqbul shakli hisoblanadi.

Bugungi kunda tadbirkorlik korxonalarida xodimlarni boshqarish tizimini
takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari quyidagilar bo'lishi kerak:

korxonaning inson resurslaridan samarali foydalanish orqali xarajatlarni kamaytirish
va xodimlarning samaradorligini oshirishga qaratilgan xodimlar sonini optimallashtirish;

xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish, mehnat unumdorligini oshirish,
xarajatlarni kamaytirish, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifatini yaxshilash va xodimlarning
rentabelligini oshirish;

ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, innovasion texnologiyalarni joriy etish orqali
yuqori samarali ish o'rinlarini yaratish;

korxonaning joriy va uzoq muddatli samaradorligini ta'minlashga imkon beradigan
xodimlarni baholash reytingini joriy etish.

Kichik korxonalarda mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan vazifalardir. Shuning uchun
ham mehnatni tashkil qilish ko'p qirrali jarayon bo'lib, o'ziga xos tadbirlar tizimi sifatida
qaraladi. Bu tadbirlar ishchi kuchidan rasional foydalanish, ishlab chiqarish jarayonida

xodimlarni joy-joyiga qo'yish, mehnat taqsimoti va kooperasiyasi, mehnat me'yorlari va rag'batlari, ish joyini tashkil etish va qulay mehnat sharoitlarini yaratish kabilarni o'z ichiga oladi. Bu hol o'z navbatida ishlab chiqarishni samarali, zamonaviy tashkil qilishga o'tish uchun zarurat hisoblanadi yoki zamonaviy ishlab chiqarish korxonalarining maqsadini tashkil etadi. Tadbirkorlik korxonalarida xodimlarni boshqarishning innovasion usuli korxona, jamoa kapitali va jamoa mehnatining motivatsiyasiga asoslangan. Shu sababdan ham, xodimlarni boshqarishning innovasion usuli jamoat birlashmalari, aksiyadorlik jamiyatlarida ma'lum tamoyillardan foydalangan holda bilvosita iqtisodiy usullar asosida hosil qilinishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018-y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018-y., 03/18/476/1087-son
2. Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012-y., 18-son, 201-modda; 2013-y., 18-son,
3. 233-modda, 41-son, 543-modda; 2014-y., 49-son, 579-modda, 50-son, 588-modda; 2015-y., 33-son, 439-modda, 52-son, 645-modda; 2016-y, 52-son, 598-modda; 2017-y., 1-son, 1-modda
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 14-maydagi "Tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash va himoya qilish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni // O'zA, 2019-yil 15-may
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi "Hududlarda aholini tadbirkorlikka keng jalb qilish va oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 09.03.2019-y., 07/19/4231/2724-son
6. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti : Nazariya va amaliyot. Darslik / Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyoti davlat korxonasi, 2019. – 475 b.
7. Boltaboyev M.R., Qosimova M.S., G'oyibnazarov B.K., Ergashxo'jayeva Sh.J., Samadov A.N., Otajonov Sh.I. Kichik biznes va tadbirkorlik. O'quv qo'llanma. – T.: Noshir, 2011. – 280 b.;
8. T.A.Fink. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития. Молодой учёный. 2012, №4 (39). - 78 s.
9. Fink T.A. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития. Молодой учёный. 2012 № 4 (39). - 177-178 s.
10. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi ma'lumotlari 2019-2022 - yillar.