



**ТАРМОҚ ТРАНСФОРМАЦИЯСИ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ
РЕСУРСЛАРИДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ - МЕҲНАТ
УНУМДОРЛИГИ ЎСИШИНING ОМИЛИ СИФАТИДА**

Файзиходжаева Мавлуда Лутфуллаевна.

Л.-ТДТУ, “Транспорт иқтисодиёти” каф. доценти, и.ф.н.

Аннотация. Мақолада амалий жихатдан меҳнатни илмий ташқиллаштиришдаги ўзгаришлар, оптималлаштириш асосида ишлаб чиқаришдаги барча жараёнларни самарадорлигини оширишга қаратилган бўлиб, буларни амалга оширишда ташқилотнинг меҳнат ресурслари жалб қилиниш ва уларни баҳолаш йўллари келтирилган.

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления совершенствования организации использования персонала предприятия железнодорожного транспорта. Важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Даны показатели оценки эффективности использования трудовых ресурсов в условиях трансформации отрасли с помощью которых можно совершенствовать систему организации труда, повысить производительность труда.

Калим сўзлар: персонал, меҳнат ресурслари, темир йўл, иқтисодий баҳолаш, такомиллаштириш, кўрсаткичлар.

Ключевые слова: экономика, трудовые ресурсы, железная дорога, экономическая оценка, эффективность, совершенствование, показатели.

Илмий– техник ривожланиш ижтимоий соҳадаги жамоавий муносабатларнинг трансформацияланиши сифатида узуликсиз меҳнат тизимини ташқиллаштиришни жадаллаштириш давр талабидир.

Замонавий динамик равишда ривожланаётган жаҳонда меҳнатни илмий ташқиллаштириш ҳар қандай жамоа фаолиятида ҳал қилувчи ўринни



эгаллаш билан бирга, келажакда унинг ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини ва рақобатбардошлигини белгилаб беради.

ЎТЙ» АЖ бошқарув тизимида меҳнатни ташкиллаштириш ҳал қилувчи ўринлардан бирини эгаллайди ва кўп қиррали ишлаб чиқаришнинг барча соҳаларини ўзаро боғловчи фаолият тариқасида тавсифланади.

Меҳнатни ташкиллаштиришнинг барча дастгоҳлари ва усуллари малакавий даражада тадбиқ этувчи соҳа сифатида ишлаб чиқариш муносабатларига таълуқли бўлган: кадрлар билан таъминлашдан тортиб, то технологик жараёни такомиллаштиришгача, меҳнатни меъёрлаштиришдан, то бошқаришни бюджетлаштиришгача, статистик жиҳатдан ҳисобга олишдан, то (Big Data) таҳлил тизимигача жараёнларини қамраб олади.

Шу билан бирга ҳар қандай бошқарувнинг самарали тизими объектнинг жорий ҳолатини баҳолаш услубиятини ўзида акс эттирувчи методологияга эга бўлиши керак. Ҳар қандай баҳолашда асосий мақсад, корхона ресурсларининг ҳажм ва сифат кўрсаткичларини тавсифлаш бўлиб натижада, уларнинг жорий ҳолатидан самарали фойдаланишни ошириш ҳақида хулоса қилишдир. Демак, меҳнат ресурсларидан фойдаланишни баҳолашда ишчининг ишлаб чиқариш жараёни иш берувчилари билан, ишлаб чиқариш техника ва технологияси, ҳамда ишчининг ишлаб чиқариш муҳитидаги ҳатти- ҳаракатини барча аспектлари билан ўзаро муносабатларининг тадқиқотини олиб бориш зарур.

Фикримизча, меҳнатни илмий ташкиллаштиришни ривожлантириш ҳозирги куннинг долзарб масалаларидан бири бўлиб келмоқда. Шу сабабли темир йўл корхоналарида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишнинг услубий қўлланмаси ишлаб чиқилиши мақсадга мувофиқ. Ушбу Услубий қўлланмани темир йўл корхоналарида тадбиқ этишнинг асосий вазифаси – корхона ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятининг турли аспектларини персонал меҳнاتини ташкиллаштириш ҳолатини мажмуавий ўрганиш асосида объектив баҳолашдир.

Усулнинг тузилмавий модели еттита тадқиқот йўналишидан иборат бўлиши, яъни шулар ҳисобига ишчининг ишлаб чиқариш муҳитидаги



меҳнати ўрганилиши таклиф этилади ва кадрлар билан таъминлаш; янги технологиялар; иш вақтини меъёрлаштириш ва ҳисобга олиш; меҳнат хавфсизлиги; иш ҳақи ва меҳнатга мойиллаштириш; хавфсиз меҳнат шароити ва бошқаларни ўз ичига олиши тавсия этилади. .

Кадрлар билан таъминланганликни баҳолашда қуйидаги кўрсаткичлар таҳлили бажарилади: кадрларнинг иш жойларига тақсимланганлиги, етакчи мутахассисларнинг таркиби, биринчи ишга кириш йилида бўшаб кетганлар улушининг динамикаси.

Бир қатор кўрсаткичлар учун баҳолашнинг бошланғич маълумотлари аниқланади. Масалан, қанчалик меҳнат унумдорлигининг ўсиш динамикаси ижобий бўлмасин, агар шу ўринда ушбу кўрсаткич режаси бажарилмаса баҳолаш салбий натижа беради.

Бунда иқтисодий самара корхона маҳсулот бирлиги таннархининг жорий ва ўтган йилги кўрсаткичларининг тафовути динамикаси билан тавсифланади.

Меҳнат унумдорлиги (МУ) динамикаси жорий ва ўтган даврлардаги бажариладиган иш ҳажми (И) ва ишчиларнинг ўртача рўйхатдаги сонига(Чўр.р.) нисбати билан тавсифланади.

$$МУ = \frac{И}{Чўр.р.}$$

Режалаштирилган меҳнат унумдорлиги қийматининг ҳисобот йилида бажарилмаган ҳолатида $МУ = 0,7$ - қизил ҳудуд ҳисобланади.

Иқтисодий самарадорлик персонал рентабеллиги(Р) - персонал меҳнатига тўланган иш ҳақининг 1 сўмига тўғри келган келтирилган иш ҳажми (V) билан тавсифланади ва қуйидагича аниқланади:

$$Рп = \frac{V}{Ффот}$$

Мойиллаштириш рентабеллиги(Рм) интеграллашган аналитик кўрсаткич бўлиб, мукофотлаш (Мук) фондининг1 сўмига тўғри келган келтирилган иш ҳажми(V) билан тавсифланади ва қуйидагича аниқланади:



*Чизмалар муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Расм 3. “Жараёнлардаги меҳнат сиғимининг иш хажми билан нисбийлиги” кўрсаткичини аниқлаш формуласи

$$P_M = \frac{V}{\sum M_{ук}}$$

Ушбу усул “ЎТЙ” АЖнинг бошқарув амалиётида қўлланилмаган интеграл таҳлилий усулларни ўз ичига олиши керак, чунки бораётган жараён самарадорлигини мажмуавий тавсифлайди. Масалан “Персоналнинг рентабеллиги” корхонанинг иш хақи тўловларининг 1 сўмига тўғри келган иш хажмини тавсифлайди, ушбу кўрсаткичнинг динамикаси эса меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини, ишлаб чиқариш тизимини мажмуавий равишда баҳолаш имконини беради.

Ушбу усул меҳнат ресурслари тадқиқотини икки йўналишини ўз ичига олади. Шунинг ҳам эслатиш лозимки, ушбу ёндошув доимий олиб бориладиган молиявий – иқтисодий таҳлилларда қўлланилмайди. Ушбу баҳолаш ташкилий - штат тузилмасининг ишлаб чиқариш бошқарувига мослигини баҳолаш ва меҳнат интизомини баҳолашдир.

Ташкилий тузилманинг асосланганлиги штат жадвалини шакллантириш манъбаларига ҳамда раҳбарлар учун ишлаб чиқилган бошқариш меъёрлари динамикасига боғлиқ бўлади.



Демак, меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашни йўналишлар ва келтирилган кўрсаткичлар бўйича тадқиқот олиб бориш тавсия этилади. Тадқиқот натижасида ишлаб чиқариш муносабатларининг барча йўналишлари бўйича бўлимларда персонал меҳнатини ташкиллаштириш тизими талабга мос эканлигини тавсифлайдиган, самарадорликнинг интеграл кўрсаткичи аниқланади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг йўналишларига қуйидагилар киради:

Меҳнат интизоми; кадрлар билан ишлаб чиқариш жараёнини таъминлаш, персонални тайёрлаш ва ўқитиш. Персонални тўғри тақсимлаш; технологик жараёнларни талабга жавоб бериши; меҳнатни меъёрлаш ва режалаштириш; иш вақтини назорат қилиш; иш жойларини ташкиллаштириш ва хавфсизлиги; иш хақи ва меҳнатни моддий рағбатлантириш; ташкилий-штат тузилмаси.

Ушбу йўналишлар қуйидаги кўрсаткичлар билан тавсифланади:

персонал билан таъминланганлик; етакчи касблардаги ишчилар сони; ишланишнинг биринчи йилида бўшаб кетган ишчилар улуши ; ўқитиш режасининг бажарилиши; билими даражасининг мос келмаслиги бўйича ишчиларнинг улуши; кадрлар қўнимсизлиги динамикаси; иш ҳажми ва меҳнат сиғими; ишлаб чиқариш таннархи; инновацияларни жорий этиш; меҳнат унумдорлигининг инновацион ўсиши; меҳнат унумдорлигининг динамикаси; меъёрлаштирилган персонал; меъёрлаштирилган персонал сонини ошириш; меъёрлаштирилган меҳнат топшириқларини бажарувчи ишчиларнинг улуши; меҳнатни меъёрлаштиришдан фойдаланиш динамикаси; ишчилар сонини ҳисоблашни автоматлаштириш; бюджет билан таъминланганликдаги қийинчиликлар; ишдан ташқари вақтдаги ишлар; дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик; тўланмаган вақтдаги бандлик; меҳнат хавфсизлиги; ишлаб чиқаришдаги тан жароҳати; персонал харажатларининг рентабеллиги; персонални мотивациялаш рентабеллиги; иш ҳақининг ва меҳнат унумдорлигининг реал ошиши; иш хақи ўсишининг нисбати; реал иш



хакининг ўсиши; мукофотнинг қисқариши; раҳбарларга бошқарувчанлик меъёрлари динамикаси ; штат жадвалини шакллантириш манъбалари; меҳнат интизомини бузганлиги учун ишдан бўшатирилганлар; персоналнинг корхонага содиқлиги.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш тадқиқоти поғоналари ва самарадорлигини баҳолаш параметрли таҳлилнинг шаклланиши билан яқунланади. Шу асосда транспорт корхоналари ишлаб чиқаришида персонал меҳнатини ташкиллаштирилганлиги ҳолатини объектив баҳолаш имконини беради, камчиликларни оператив аниқлаш ва бартараф этишнинг чоралари ишлаб чиқилади.

Демак, “ЎТЙ” АЖ да бундай тадқиқотлар ишлаб чиқариш самарадорлигини на фақат оператив баҳолаш, балки операцион самарадорликни ошириш заҳираларини ҳам аниқлаш имконини беради ва жамиятнинг ишлаб чиқариш тизимини такомиллаштириш бўйича мақсадли ишларни аниқлашни таъминлайди.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикасининг “Инновацион фаолият тўғрисида”ги Қонуни. ЎРҚ-630-сон.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. 23.09.2020 йил ЎРҚ- 637-сон.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Илм-фан ва илмий фаолият тўғрисида”ги Қонуни. ЎРҚ-576-сон.
4. Ўзбекистон Республикаси “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” Тошкент, 1998й.