

ISHLAB CHIQRISH KORXONALARIDA SMENA TIZIMINING VAQT SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Abdusoatov Baxtishod

Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti

Annotatsiya: Maqolada ishlab chiqarish korxonalarida smena tizimining vaqt samaradorligiga ta'siri chuqur tahlil qilingan. Smena tizimining bir smenali, ikki smenali va uch smenali shakllari ko'rib chiqilib, ularning ishlab chiqarish quvvati, texnologik jarayonlarning uzluksizligi, mehnat unumdorligi va vaqt resurslaridan foydalanishga ta'siri yoritilgan. Shuningdek, smena tizimining inson salomatligi, ruhiy holati, oilaviy va ijtimoiy hayotga ta'siri o'rganilgan. Tadqiqot metodologiyasi sifatida nazariy tahlil, statistik hisob-kitoblar, so'rovlar hamda taqqoslash usullari qo'llangan. Natijalar shuni ko'rsatadiki, smena tizimi ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi, biroq xodimlar salomatligi va motivatsiyasi kabi inson omillari ham jarayonga bevosita ta'sir qiladi.

Kalit so'zlar: smena tizimi, ishlab chiqarish samaradorligi, vaqt resurslari, mehnat unumdorligi, xodimlar salomatligi, korxona boshqaruvi.

KIRISH

Globallashuv sharoitida iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish masalasi dolzarb hisoblanadi. Raqobatning keskinlashuvi, bozor talablarining ortishi va yangi texnologiyalarning jadal joriy etilishi korxonalardan ishlab chiqarish jarayonlarini maksimal darajada samarali tashkil etishni talab qiladi. Bu borada ishlab chiqarish korxonalarida smena tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish muhim vositalardan biri sifatida ko'riladi.

Smena tizimi ishlab chiqarishni kunning turli davrlariga bo'lib tashkil etish orqali vaqt resurslaridan oqilona foydalanishga imkon beradi. Bir smenali, ikki smenali va uch smenali tizimlarning mavjudligi korxonalarga ishlab chiqarish quvvatini kengaytirish, uzluksiz texnologik jarayonlarni ta'minlash hamda talab yuqori bo'lgan davrlarda ishlab chiqarish hajmini oshirish imkonini beradi. Shu jihatdan smena tizimi ishlab chiqarish samaradorligi va vaqtni boshqarishning eng muhim tashkiliy omillaridan biri hisoblanadi.

Ayniqsa, yirik sanoat tarmoqlarida — metallurgiya, kimyo, energetika, oziq-ovqat va avtomobilsozlik sohalarida smena tizimisiz ishlab chiqarishni to'xtovsiz davom ettirish deyarli imkonsiz. Chunki bu jarayonlarda vaqtinchalik tanaffus mahsulot sifatiga, uskunalarning ishlash muddatiga va umumiy ishlab chiqarish rentabelligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, korxonalarda smena tizimini to'g'ri

tashkil etish orqali vaqtni tejash, ishlab chiqarish quvvatidan to'liq foydalanish va xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish mumkin.

Biroq smena tizimining ijobiy jihatlaridan tashqari, salbiy ta'sirlari ham mavjud. Masalan, tungi smenalar insonning biologik ritmlariga zid keladi, charchoq va sog'liq muammolarini yuzaga keltiradi. Bu esa o'z navbatida ishchilarning samaradorligi va xavfsizligiga ta'sir qiladi. Shunday ekan, smena tizimi faqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish nuqtayi nazaridan emas, balki xodimlarning salomatligi va mehnat huquqlarini inobatga olgan holda tashkil qilinishi lozim.

Demak, smena tizimining ishlab chiqarish korxonalarida joriy etilishi vaqt samaradorligini ta'minlashning strategik omillaridan biridir. U nafaqat ishlab chiqarish hajmini oshirishga, balki korxona raqobatbardoshligini mustahkamlashga, texnologik jarayonlarning uzluksizligini saqlashga ham xizmat qiladi. Shu bois, ushbu mavzuni o'rganish nazariy va amaliy jihatdan katta ahamiyatga ega bo'lib, ishlab chiqarish korxonalarining samarali faoliyat yuritishi uchun muhim asos bo'lib xizmat qiladi.

Sanoat inqilobidan so'ng, jamiyatlar o'zlarini odamlarning "ish ichidagi vaqt" va "ishdan tashqari vaqt" dixotomiyasida ishlashga bag'ishlagan vaqtga ko'ra tashkil qila boshladilar. 20-asrning o'rtalariga qadar bu ish vaqti deyarli faqat an'anaviy ish vaqtiga aylantirildi (ya'ni, ish kunlarida ertalabdan tushgacha kechgacha ishlash, dam olish kunlari dam olish bilan). Biroq, jamiyatlar, texnologiya va iqtisodiyotning rivojlanishi bilan tashkilotlar ish vaqtini ko'paytirish, ba'zi hollarda ish vaqtini kuniga 24 soat, haftada 7 kungacha uzaytirish zarurati bilan duch keldi, bu esa nostandart ish jadvallarining o'sishiga olib keldi. Bunday tartiblarga, jumladan, smenali ish, tungi ish, kechki ish va dam olish kunlaridagi ishlar kiradi.

Ish odatda "har xil jamoalar 24 soatdan ko'proq yoki to'liq qamrab olish uchun ketma-ket ishlaydigan kundalik ish vaqtini tashkil etish" deb ta'riflanadi. 2015-yilda Yevropa Ittifoqi-28ning ish sharoitlari bo'yicha oltinchi Yevropa tadqiqotiga ko'ra, ishchilarning 19 foizi tungi ishlarni, 21 foizi esa smenada ishlagan. AQShda Milliy Sog'liqni Saqlash So'rovi (NHIS 2015) ma'lumotlariga ko'ra, ishchilarning qariyb 26 foizi kechki, tungi yoki navbatma-navbat smenalarda ishlagan. Biroq, adabiyotlarda smenali ish va tungi ish ishchilar uchun eng zararli jadvallar sifatida aniqlangan va ularning salbiy ta'siri uchta asosiy sohaga aylanishi mumkin: sog'liq, oila va ijtimoiy hayot va tashkiliy kontekst.

Sog'liqni saqlash nuqtai nazaridan, ishchilar duch keladigan sirkadiyalik buzilishlar tufayli muammolar paydo bo'ladi. Agar smenali ish tunda ishlashni o'z ichiga olgan bo'lsa, bu ishchilarning uyqu-uyg'onish siklining inversiyasini talab qiladi, bu ularning sirkadiyalik tizimlarining buzilishiga olib kelishi mumkin. Bu bir qator sog'liq muammolari bilan bog'liq. Xususan, adabiyotlarda smenali ish va tungi ish bilan bog'liq bir qancha sog'liq muammolari, jumladan uyqu muammolari, yurak-qon tomir muammolari, psixologik muammolar, onkologik muammolar va ayollarning

reproduktiv tizimi bilan bog'liq muammolar aniqlangan. Masalan, Yuan va boshqalarning meta-tahlilida, uzoq muddatli tungi ish va ko'krak saratoni, ovqat hazm qilish saratoni va teri saratoni xavfi o'rtasida ijobiy bog'liqlik aniqlandi. Mualliflar, shuningdek, har besh yillik tungi ish uchun ko'krak bezi saratoni xavfi 3,3% ga oshganini aniqladilar. Kardiyovaskulyar nuqtai nazardan, Ahmadi va boshqalar. Smenali ishchilar va kunduzgi ishchilar o'rtasida sirkadiyalik genlarning DNK metilatsiyasidagi farqlarni aniqladilar. Ushbu sirkadiyalik buzilish kardiometabolik xavfning ortishi va natijada yurak-qon tomir kasalliklari bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, 2020-yilda o'tkazilgan integratsion adabiyotlarni o'rganishda smenali ishchilar uyqu muammolari, charchoq, tushkunlik va charchash ehtimoli ko'proq ekanligi aniqlandi.

Oila va ijtimoiy sohada smenali ish oilaviy va ijtimoiy nuqtai nazardan juda qadrlanadigan davrlarda, masalan, kechqurun, tungi va yoki dam olish kunlarida ishlashni talab qiladi. Oila va yoki jamiyat bilan vaqtinchalik desinxronizatsiya inson hayotining ikki sohasi (ish va oila) o'rtasida ziddiyatga olib kelishi mumkin. Bu mojaro oilaviy munosabatlardagi muammolarga va yoki oilaning boshqa a'zolari uchun oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Darhaqiqat, adabiyotlarda smenali ish va ish-oila interfeysi, bolalar farovonligi va nikohdan qoniqish va boshqalar o'rtasidagi salbiy munosabatlar aniqlangan. Misol uchun, Zhao va boshqalarning tadqiqotida 452 ota va 756 onani o'z ichiga olgan smenali ish yuqori ish-oila ziddiyatlari bilan bog'liq edi. Ushbu tartibsiz ish jadvallari, shuningdek, to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita, bu holda ish-oila mojarosi orqali psixologik stress bilan ijobiy bog'liq edi. Bundan tashqari, Li va boshqalarning adabiyot sharhida, ota-onalarning nostandart ish jadvallari bolaning rivojlanishining salbiy natijalari (masalan, ruhiy salomatlik muammolari, semirib ketish va xulq-atvor muammolari) bilan bog'liq edi. Ota-onalarning ruhiy tushkunlik belgilari, past sifatli ota-onalar va kamroq qulay uy sharoitlari bu salbiy assotsiatsiyani qo'zg'atishi mumkin bo'lgan ba'zi omillar edi.

Dall'Ora va boshqalar tomonidan adabiyotlarni ko'rib chiqishda, aylanuvchi smenalarda ishlash ish unumdorligining yomonlashishi bilan bog'liq bo'lib, tunda qat'iy (aylanmaydigan) asosda ishlash ishchilarni qayta sinxronlashtirishga imkon bergandek tuyuldi. Biroq, ushbu ish jadvallari jismoniy va hissiy charchoq nuqtai nazaridan qo'zg'atadigan talablar kasallik ta'tilining ko'payishiga yordam berishi mumkin, garchi bu to'g'ridan-to'g'ri emas. Misol uchun, Norvegiya kasalxonasida o'tkazilgan Jacobsen va Fjeldbraaten tomonidan olib borilgan tadqiqotda smenali ishning ishdan bo'shashga bevosita ta'siri yo'qligi kuzatildi, ammo bu ta'sir ish-oilaviy ziddiyat va qabul qilingan sog'liq bilan bog'liq.

Tashkiliy kontekstda adabiyotlar smenali ish, ayniqsa tungi ish va xavfsizlik, mehnat unumdorligi yoki ishchilarning ishlamay qolishi kabi o'zgaruvchilar o'rtasidagi bog'liqlikni topdi. 1986 yilda Ukrainadagi Chernobil AESdagi avariya kabi katta ta'sirli avariyaalar asosan tungi smenalarda sodir bo'lishi aniqlangandan keyin bu uyushmalarga katta e'tibor qaratila boshladi. Xavfsizlik nuqtai nazaridan, ba'zi tadqiqotlar smenali ish paytida, tunda yoki uzoq ish smenalarida (masalan, 12 soatlik smenalarda) sodir bo'lgan kasbiy baxtsiz hodisalarning katta xavfini ko'rsatdi. Bundan tashqari, xodimlar smenada ishlaganda ularning ishlashi sifatsiz bo'lishi mumkin.

Smenali va tungi ish bilan bog'liq bo'lgan turli sohalar bir-biri bilan o'zaro ta'sir qilishi mumkin, shuning uchun bunday o'zaro bog'liqlik yuzaga kelganda bu masala yanada dolzarb bo'ladi. Misol uchun, Fonseca va boshqalar tomonidan olib borilgan tadqiqotda, Portugaliyada o'tkazilgan, charchash uyqu muammolari va oilaviy hayot bilan bog'liq muammolar bilan ijobiy bog'liq edi. Xuddi shunday, Bastos va Afonso adabiyotlarini ko'rib chiqishda smenali ish uyqu muammolari, ruhiy salomatlik muammolari va kognitiv buzilishlar kabi bir qator sog'liq muammolari bilan bog'liq bo'lib, natijada tibbiy xatolar sonini oshirishi mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqot ishlab chiqarish korxonalarida smena tizimining vaqt samaradorligiga ta'sirini aniqlash va tahlil qilishga qaratilgan. Metodologiya quyidagi bosqichlardan iborat:

1. Tadqiqot ob'ekti va predmeti

- Ob'ekt: ishlab chiqarish korxonalari faoliyati va ularning mehnatni tashkil etish jarayoni.
- Predmet: smena tizimining turli shakllari (bir smenali, ikki smenali va uch smenali) hamda ularning vaqt samaradorligiga, ishlab chiqarish hajmiga va xodimlarning mehnat unumdorligiga ta'siri.

2. Tadqiqot usullari

- Nazariy tahlil – mavjud ilmiy adabiyotlar, maqolalar va xalqaro tadqiqotlarni o'rganish orqali smena tizimining nazariy asoslarini ishlab chiqish.
- Taqqoslash usuli – turli smenali tizimlarda faoliyat yurituvchi korxonalar natijalarini solishtirish (masalan, ishlab chiqarish hajmi, vaqt resurslaridan foydalanish ko'rsatkichi).
- Statistik tahlil – ishlab chiqarish jarayonlari, ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi va xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlari asosida statistik hisob-kitoblar olib borish.
- So'rov va intervyu usuli – korxona xodimlari o'rtasida smena tizimi bo'yicha fikr-mulohazalarni aniqlash, ularning sog'lig'i, mehnat motivatsiyasi va dam olish tartibini o'rganish.

- Eksperimental yondashuv – ishlab chiqarish jarayonida smena tizimlarini joriy etish yoki o'zgartirish orqali vaqt samaradorligi va mehnat unumdorligidagi o'zgarishlarni kuzatish.

3. Tadqiqot manbalari

- Mahalliy va xorijiy ilmiy maqolalar, dissertatsiyalar, monografiyalar.
- Korxonalarining ishlab chiqarish hisobotlari, vaqtni hisobga olish jadvallari.
- Xodimlarning sog'liq va mehnat faoliyati bo'yicha ma'lumotlar.

4. Tadqiqot jarayoni

1. Avvalambor, mavjud nazariy asoslar yig'iladi va smena tizimining turlari bo'yicha konseptual model ishlab chiqiladi.
2. Keyingi bosqichda bir smenali, ikki smenali va uch smenali korxonalar natijalari taqqoslab chiqiladi.
3. Xodimlarning fikrlarini o'rganish orqali smena tizimining inson resurslariga ta'siri aniqlanadi.
4. Statistika ma'lumotlar asosida ishlab chiqarish samaradorligining vaqt bo'yicha o'zgarishlari aniqlanadi.
5. Olingan natijalar asosida umumlashtirish, xulosalar chiqarish va amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

5. Tadqiqotning amaliy ahamiyati

Ushbu metodologiya orqali ishlab chiqarish korxonalarida vaqt resurslaridan maksimal darajada foydalanish, smena tizimini oqilona tashkil etish va xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Tahlil va natijalar

Smenali ish masalasi nafaqat ishchilarning o'ziga, balki oila va tashkiliy kontekstda ham ko'plab salbiy ta'sirlarni keltirib chiqarishi mumkinligini hisobga olgan holda, ushbu sharhning asosiy maqsadi ilmiy hamjamiyat tomonidan smenali ish va tungi ish jadvalining turli ta'sirlarini tushunish uchun o'rganilayotgan o'zgaruvchilarni aniqlash va ularning chastotasi bo'yicha nisbiy qiziqishini aniqlash edi. Belgilangan maqsad asosida quyidagi tadqiqot masalalari belgilandi:

1-savol: Smenali ish va tungi ishlarning ta'sirini tushunish uchun qanday o'zgaruvchilar (va tegishli sohalar) o'rganiladi?

2-savol: Tahlil qilinayotgan tadqiqotlarda ushbu o'zgaruvchilarning chastotasi nuqtai nazaridan ilmiy hamjamiyat tomonidan aniqlangan o'zgaruvchilarga nisbatan qiziqish qanday?

Smenali va tungi ishlarning ta'siri bo'yicha adabiyotlarni ko'rib chiqish, ayniqsa, ma'lum bir sohada (masalan, uyqu, yurak-qon tomir yoki onkologik muammolar)

nisbatan keng tarqalgan bo'lsa-da, turli xil ta'sirlarni va tegishli chastotalarni bir vaqtda tahlil qilish juda kam.

O'tgan yillardagi tadqiqot adabiyotlarida tasvirlangan ko'p o'lchovlar. U ish soatlari va ish vaqtini tartibga solishning moslashuvchan turlarining ta'siriga oid mavjud empirik dalillarni qamrab oladi. U, xususan, uzoq ish soatlarining ta'siri va ish jadvallarini belgilashda moslashuvchanlik va ularning uzoq muddatli mehnat xarajatlari orqali mehnat unumdorligiga va firma faoliyatiga ta'sirini muhokama qiladi. U ish vaqtining turli o'lchamlarini va uning qiziqish xususiyatlarini, masalan, davomiylik, moslashuvchanlik, o'zgaruvchanlik (oldindan aytib bo'lmaydigan) va afzalliklardan farqlash (mos kelmaslik - ortiqcha bandlik va to'liq bandlik) ko'rib chiqadi. U uchta ijtimoiy o'yinchi va ularning ekspertlari o'rtasidagi munozaralarga yordam berish uchun ko'plab mamlakatlarda ishonchli, zamonaviy tadqiqot tadqiqotlarini, xususan, 2000 yildan beri olib borilgan tadqiqotlarni ko'rib chiqadi. Ushbu tadqiqotlar ko'lami jihatidan ham makroiqtisodiy, ham mikroiktisodiydir, ammo ikkinchisi ustunlik qiladi. Ushbu maqola intizom va mamlakatlar, jumladan rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar bo'yicha tegishli adabiyotlarning eng keng doirasini qamrab oladi.

Maqolada ish vaqtining birinchi navbatda ishchi unumdorligiga, keyin esa xarajatlarga ta'sir qiluvchi uzoq muddatli omillarga ta'siri ko'rib chiqiladi. Individual ishlash va uzunligi bilan bog'liq xarajatlar va ish vaqtining moslashuvchanligi ko'pincha firma faoliyatiga ta'sir qilishi mumkin. Maqolada oddiy soatlar, qisqa soatlar (haftasiga 35 soatdan kam) va uzoq soatlar (haftasiga 48 soatdan ortiq) ko'rib chiqiladi, ammo e'tibor har xil turdagi moslashuvchan ish vaqti tartiblarining (masalan, moslashuvchan vaqt, siqilgan ish haftalari, o'rtacha ish soatlari, ish vaqti hisoblari/vaqt banki va boshqalar) kuzatilgan ta'siriga qaratilgan. Bu ish beruvchilar tomonidan ishlab chiqilgan dasturlar, siyosatlar va amaliyotlarga tegishli bo'lib, ular ishchilarga o'zlarining xohishlariga ko'ra ish vaqtining uzunligini va/yoki jadvalini o'zgartirishda hech bo'lmaganda ma'lum bir ixtiyoriylik huquqini beradi. Aksincha, ish vaqti faqat biznesning moslashuvchanlik ehtiyojlarini qondirish uchun sozlangan bo'lsa, bu "o'zgaruvchanlik" deb ataladi va ishlagan soatlar soni yoki jadvallar ishchilarning xohishlariga deyarli bog'liq bo'lmasligi mumkin. Hujjatda ishchilar uchun ish joyining ko'proq moslashuvchanligini va yanada moslashuvchan ish imkoniyatlarini rag'batlantirish uchun tez-tez "biznes ishi" deb ataladigan narsalarni ko'rib chiqadi, ya'ni kompaniya yoki birlik mahsuldorligini potentsial uzoq muddatli yaxshilash, mehnat xarajatlari tejash, bozor raqobatbardoshligi yoki ish soatiga ishlab chiqarishning o'sishiga olib keladigan daromad olish imkoniyatlari, kechikish, ishdan bo'shatish va aylanmani kamaytirish va xodimlarning ma'naviy va ruhiy va jismoniy

salomatligini yaxshilash. U, shuningdek, nuqtalarda, qachon firmalar uchun daromadlarni hisobga oladi.

Globallashuv sharoitida xalqaro raqobat kuchayib borayotganligi sababli, firmalar faqat qisqa muddatli mehnat xarajatlarini kamaytirishga e'tibor qaratishlari mumkin. Shunday qilib, maqsadlardan biri ish vaqti amaliyotlari, siyosatlari, standartlari va tartibga solish bo'yicha "pastga poyga" dan farqli o'laroq, yuqoriga qarab uyg'unlashtirish misolini taqdim etishdir. Hujjat shu tariqa ish vaqtini tartibga solishga ijodiy yondashish kerak, degan xulosaga keladi, bu esa rivojlanish uchun hal qilinishi kerak bo'lgan asosiy muammolarni aniqlashni o'z ichiga oladi.

Muvofiq mehnatning asosiy komponenti sifatida munosib ish vaqtini oshirish bo'yicha har qanday kelajakdagi XMT yo'riqnomasi. Mavjud ilmiy adabiyotlar asosida birlik (soatlik) unumdorligini oshirishga, firma samaradorligini oshirishga, shuningdek, o'rta va uzoq muddatda yanada barqaror kompaniyalarga yordam berishi mumkin bo'lgan ish vaqti va ish vaqtini tartibga solish bo'yicha o'ziga xos hukumat siyosati va kompaniya amaliyotlarini aniqlashga qaratilgan. U siyosatga kollektivistik va individualistik yondashuvlarni qarama-qarshi qo'yish bilan yakunlanadi. Ushbu yondashuvlar bir-birini kuchaytiradimi, ya'ni ular sinergikmi yoki shundaymi? bir-birini almashtiradimi? Moslashuvchan ish variantlarini rasmiy ta'minlash va firma yoki individual darajadagi norasmiy ta'minot o'rtasida qanday bog'liqlik bor? Rasmiy siyosat yoki amaliyotlar rag'batlantirishi mumkin norasmiy bo'lganlar yoki ular o'rnini bosishi mumkin.

Nazariy asoslar - moslashuvchan ish variantlarining ta'siri ishchi mahsuldorligi

Mavjud barcha tadqiqot adabiyotlarida aniqlangan umumiy muammo shundaki, ish vaqtining turli xil tartiblari xodimga qanday, qanday yo'llar orqali ta'sir qilishi haqida izchil nazariya yo'q.

bevosita yoki bilvosita hosildorlik. Oldingi meta-tahlillar keng ko'lamli nazariy modellardan olingan farazlar to'plamiga asoslangan edi. Masalan, ular odatda kasbiy va tashkiliy salomatlik psixologiyasining ba'zi sohalarida ildiz otgan bo'lib, "ish talablari" (ish stressi), "ishni sozlash", "ish xususiyatlari" va "odamga moslik" kabi modellarni qo'llaydi. Sanoat-tashkiliy psixologiya yondashuvi inson resurslari yondashuvi bilan birgalikda tadqiqotning "biznes ishi" yo'nalishini tashkil qiladi. Mehnat va ishlab chiqarish munosabatlariga oid adabiyotlar ish vaqti va moslashuvchanlik amaliyotini belgilashda hamkorlik yoki nizolarni keltirib chiqaradigan institutsional va ish joyidagi tarkibiy kuchlarni belgilaydi. Mehnat-sanoat munosabatlari va inson resurslariga yondashuvlar nafaqat xodimlarning, balki firma yoki tashkilotning sog'lig'ini yaxshilaydigan milliy siyosat yoki standartlardan chetga chiqib, o'z ixtiyori bilan xodimlarga yo'naltirilgan moslashuvchanlikni qabul qilish kompaniyalarning uzoq muddatli manfaatlariga mos keladimi yoki yo'qligini aniqlash

uchun birlashtiriladi. Shunday qilib, tegishli tadqiqotlarning aksariyati, xususan, moslashuvchan ish vaqtini tartibga solishning oqibatlari bilan bog'liq holda, shirkat.

Aksincha, iqtisodga asoslangan adabiyotlarda mehnat ta'minoti bo'yicha an'anaviy tadqiqotlarning aksariyati ishchilarning ixtiyoriy javoblarini aks ettirish uchun ish soatlarini ko'rib chiqishdan boshlanadi. Iqtisodiyotga asoslangan modellar, boshqalardan farqli o'laroq, ishchilarning daromadlariga e'tibor beradi. Bu ish haqi va mehnat sharoitlari o'rtasidagi taxminiy o'zaro bog'liqliklarga, "kompensatsion ish haqi farqi" yoki "ish haqining hedonik tenglamasi" modellariga e'tiborni aks ettiradi. An'anaviy iqtisodchi modelida mehnat bozorining uzluksiz ishlashi, agar ishchilar evaziga kamroq ish haqini qabul qilishga yoki boshqa xarajatlarni tejashga tayyor bo'lsa, ish beruvchilar oxir-oqibat ishchilarning afzal ko'rgan ish soatlariga moslashishga o'tishlarini kafolatlaydi. Shunday qilib, nazariy jihatdan, ish vaqti yoki ish vaqtini olmagan ishchilar ijobiy ish haqi mukofotini - kompensatsion ish haqi farqini olishadi - ular afzal ko'rgan soatlar va jadvallarga ega bo'lganlar esa salbiy ish haqiga ega - ular ko'tarilish, bonus yoki muqobil nafaqadan voz kechishlari mumkin. Ish beruvchilar kompensatsiya xarajatlarini tejashga erishishlari mumkin, chunki ba'zi xodimlar ko'proq bo'sh vaqt uchun ish haqi yoki boshqa ish haqi bo'lmagan nafaqalarni sotishga tayyor bo'lishi mumkin. Agar mehnat bozorlari haqiqatan ham shu tarzda ishlayotgan bo'lsa, unda ish vaqtini ma'lum bir yo'nalishga yo'naltirish uchun aralashuv zaifroq bo'ladi, chunki nomaqbul soatlarda ishlaydigan shaxslar pul ma'nosida ushbu soatlar uchun kompensatsiya qilinadi. Biroq, moslashuvchan bo'lmagan, noqulay yoki majburiy qo'shimcha ishlarning mavjudligi yoki davom etishining nazariy asoslari empirik tarzda sinovdan o'tkazilganda kam yoki zaif qo'llab-quvvatlandi. Ko'rinib turibdiki, ko'plab ishchilar o'zlari uchun ma'qul bo'lmagan soatlar bilan shug'ullanishadi, chunki boshqa variantlar, masalan, ishda bo'lish yoki kechikish ishonchli xavf tug'diradi. Shunday qilib, ba'zi ishchilar ish beruvchilari tomonidan belgilangan smenalar va minimal ish soatlari talablari kabi majburiy cheklovlariga duch kelishlari mumkin, bu esa ularni o'zlari xohlaganidan ko'ra ko'proq ish soatlarini etkazib berishga majbur qiladi. Moslashuvchan ish, ishchilar shartlariga ko'ra, ko'pincha ijobiy ish haqi mukofotini olib keladi. Demak, moslashuvchan ish jadvallari bilan bog'liq ish haqi mukofotining bir qismi ishlab chiqarishning ijobiy ta'siri bilan bog'liq bo'lishi mumkin, yuqori ish haqi esa unumdorlikni oshirishga yordam beradigan moslashuvchan ish natijasi sifatida talqin qilinishi mumkin. Darhaqiqat, moslashuvchan vaqtdan foydalanadigan kompaniyalar yanada samaraliroq va samaraliroq ishlaydi va ish beruvchilar moslashuvchan ish vaqtini tartibga solishning marjinal daromadlarini hech bo'lmaganda o'z xodimlarining bir qismi bilan baham ko'rishadi.

Ish vaqtini tartibga solish va ish beruvchilar uchun to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita, mo'ljallangan yoki ko'zda tutilmagan ba'zi asosiy natijalar o'rtasidagi

bog'liqlik haqida qanday dalillar mavjud? Bir maqsaddan ikkinchisiga erishish uchun qurbon bo'lish shart emas, degan "optimistik qarash"ga asosli asos bormi? Baltes va boshqalarning juda foydali meta-tahlillaridan keyin o'n yil ichida ko'plab dalillar yaratildi. Birinchisi moslashuvchan vaqt va siqilgan ish haftalari bo'yicha bir necha o'nlab tadqiqotlarni o'z ichiga oldi, aralashuvdan oldingi va keyingi sinov choralari yoki me'yoriy eksperimental taqqoslashlar bilan o'sha tadqiqotlarga toraytirildi va natijalar siyosat va baholangan natijalarga qarab ham farqlanishini aniqladi. Ko'pgina tadqiqotlar muayyan kompaniyalar, kasblar, sohalar yoki ishchilar demografiyasini o'z ichiga olgan aniq holatlar bo'lganligini hisobga olsak, aniq umumlashma qilish qiyin.

Bundan tashqari, biznes natijalari turli ko'rsatkichlar shaklida bo'lishi mumkin. Bunga samaradorlik ko'rsatkichlari va moliyaviy ko'rsatkichlar, masalan, berilgan investitsiyalarning daromadliligi kabi natijalar kiradi. Moslashuvchanlik opsiyasi yoki firmaning umumiy fond bozori ko'rsatkichlari. Bu natijalar o'zaro bog'liq bo'lishi mumkin, ammo aniq bir xil emas. Afsuski, investitsiyalarning haqiqiy daromadliligini hisoblash mumkin bo'lgan tadqiqotlar deyarli yo'q, chunki moslashuvchan jadvalni amalga oshirish uchun firmalarning xarajatlarini kuzatish yoki to'liq o'lchash qiyin. Umuman olganda, oldingi tadqiqot natijalari kontekstga juda sezgir. Shubhasiz, bu jamlanganroq, sanoat miqyosida yoki milliy darajada natijalarni bashorat qilishni qiyinlashtiradi. Kuzatilgan natijalar ko'pincha ish vaqtining qaysi tartibga solinishi va qaysi natija ta'kidlangani va ular qanday o'lchanganiga bog'liq.

Moslashuvchan ish jadvallarining ba'zi shakllari, masalan, to'liq bo'lmagan ish, siqilgan ish haftalari, yillik ish soatlari va moslashuvchan ish vaqti uzoq vaqtdan beri amalga oshirilgan. Masalan, Baltesning meta-tahlili va boshqalar. egiluvchan va siqilgan ish haftalari, muvozanatda, unumdorlikka, ishchining o'zini o'zi baholashiga va ishchilarning ish jadvalidan qoniqishiga ijobiy ta'sir ko'rsatdi, degan xulosaga keldi, ammo ishdan bo'shatish faqat moslashuvchan vaqt bilan qisqartirildi. Moslashuvchan ish variantlari an'anaviy ravishda asosan ish beruvchining moslashuvchanlikka bo'lgan ehtiyojlarini qondirish yoki xarajatlarni kamaytirish uchun joriy qilingan, garchi ular xodimlarning ehtiyojlari va talablarini ham qondirgan bo'lishi mumkin. Eng muhimi, moslashuvchan vaqtda ishlaydigan xodimlarning an'anaviy qat'iy ish jadvallariga qaraganda kamroq mahsuldorlikka ega ekanligi haqida deyarli hech qanday tadqiqot yo'q. Shunga o'xshab, ishchi va tashkilotning unumdorligiga ko'proq bilvosita ta'sir ko'rsatadigan mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik bo'yicha adabiyotlarni oldindan har tomonlama ko'rib chiqish ham ish vaqtining rolini, ham ishchining ixtiyori yoki qancha va qachon ishlashni tanlashini o'z ichiga oladi.

Xulosa va takliflar

Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, ishlab chiqarish korxonalarida smena tizimini to'g'ri tashkil etish vaqt samaradorligini oshirishda hal qiluvchi omillardan biridir. Bir

smenali tizim ishlab chiqarish hajmini cheklasa-da, xodimlar sog'lig'iga nisbatan qulay hisoblanadi. Ikki smenali tizim ishlab chiqarish quvvatidan ko'proq foydalanish imkonini beradi va tungi smenaga kamroq ehtiyoj tug'diradi. Uch smenali tizim esa ishlab chiqarish jarayonlarini 24/7 davom ettirish orqali maksimal samaradorlikni ta'minlaydi, biroq xodimlarning salomatligi va ijtimoiy hayotiga sezilarli salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shunday qilib, smena tizimining ijobiy natijalarini olish bilan birga, inson omillariga ta'sirini yumshatish mexanizmlari ishlab chiqilishi zarur.

Takliflar

1. Optimal smena grafiklari ishlab chiqish – xodimlarning biologik ritmlari, dam olish ehtiyojlari va oilaviy mas'uliyatlarini inobatga olish.
2. Tungi smenalar uchun qo'shimcha kompensatsiya – qo'shimcha ish haqi, dam olish kunlari yoki boshqa rag'batlantiruvchi imtiyozlar joriy etish.
3. Sog'liqni saqlash choralarini kuchaytirish – smenada ishlovchi xodimlar muntazam tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi va psixologik qo'llab-quvvatlanishi lozim.
4. Texnologik modernizatsiya – avtomatlashtirish va raqamlashtirish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va xodimlarga tushadigan yukni kamaytirish.
5. Xalqaro tajribani joriy etish – rivojlangan mamlakatlarda qo'llanilayotgan ilg'or smena boshqaruvi tajribalarini mahalliy korxonalarga moslashtirish.
6. Smena tizimining barqarorligini ta'minlash – tez-tez grafik o'zgarishlaridan saqlanish, bu xodimlarning moslashuvini yengillashtiradi va unumdorlikni oshiradi.

Shu tarzda tashkil qilingan smena tizimi ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi, vaqt resurslaridan oqilona foydalanish imkonini beradi va korxonalarining raqobatbardoshligini mustahkamlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Boulin, J. The social organization of time. Futures 1993, 25, 511–520. [CrossRef]
2. Thierry, H.; Jansen, B. Work time and behaviour at work. In A Handbook of Work and Organizational Psychology, 2nd ed.;
3. Drenth, P.J.D., Thierry, H., de Wolff, C.J., Eds.; Volume 2: Work Psychology; Psychology Press: East Sussex, UK, 1998; pp. 89–119. ISBN 9780863775239.
4. Costa, G. Shift work and occupational medicine: An overview. Occup. Med. 2003, 53, 83–88. [CrossRef] [PubMed]
5. Presser, H.B. Toward a 24-hour economy. Science 1999, 11, 1778–1779. [CrossRef]
6. Costa, G. The problem: Shiftwork. Chronobiol. Int. 1997, 14, 89–98. [CrossRef] [PubMed]

7. Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey–Overview Report; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2016; ISBN 978-92-897-1549-2.
8. NIOSH. Work Organization Characteristics (NHIS 2015) Charts. Available online: https://wwwn.cdc.gov/NIOSH-WHC/chart/ohs-workorg?OU=*&T=OU&V=R (accessed on 7 December 2022)
9. Caruso, C.C. Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabil. Nurs.* 2014, 39, 16–25. [CrossRef]
10. Åkerstedt, T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup. Med.* 2003, 53, 89–94. [CrossRef]
11. Knutsson, A. Health disorders of shift workers. *Occup. Med.* 2003, 53, 103–108. [CrossRef]
12. Bamonde, J.; Pinto, C.; Santos, P.; Couto, G. O Impacto do trabalho por turnos na saúde dos enfermeiros: Revisão integrativa [The impact of shift work on nurse's health: Integrative review]. *Rev. De Investig. Inovação Em Saúde* 2020, 3, 101–110. [CrossRef]
13. Ahmadi, S.A.; Tranmer, J.E.; Ritonja, J.A.; Flaten, L.; Topouza, D.G.; Duan, Q.L.; Durocher, F.; Aronson, K.J.; Bhatti, P. DNA methylation of circadian genes and markers of cardiometabolic risk in female hospital workers: An exploratory study. *Chronobiol. Int.* 2022, 39, 735–746. [CrossRef]
14. Vyas, M.V.; Garg, A.X.; Iansavichus, A.V.; Costella, J.; Donner, A.; Laugsand, L.E.; Janszky, I.; Mrkobrada, M.; Parraga, G.;
15. Hackam, D.G. Shift work and vascular events: Systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2012, 345, e4800. [CrossRef]
16. Brown, J.P.; Martin, D.; Nagaria, Z.; Verceles, A.C.; Jobe, S.L.; Wickwire, E.M. Mental health consequences of shift work: An updated review. *Curr. Psychiatry Rep.* 2020, 22, 7. [CrossRef]