

**MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISHNING IQTISODIY
SAMARADORLIGI.**

Qorashev Murodjon Qo'shaqmirza o'g'li.

AndMI. 4-bosqich talabasi.

M.Saidova. AndMI. kat.o'qit.

Annotatsiya: Bu maqola, mehnatda o'z malakalaringizni rivojlantirish, yangi ideyalar olib kelish, va innovatsion faoliyatni rag'batlantirishning iqtisodiy samaradorligini o'rganishga va moliyaviy foydalanishga oid. Tashkil etilgan mehnatning iqtisodiy samaradorligi, yangi bilimlarni amaliyotda qo'llab-quvvatlash, korxonalarining yaratilishida va rivojlanishida o'z ahamiyatini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: Ish normasi. nazariy asoslar, mehnatning teorik aspektlari, taraqqiyotga yo'naltirish, malakasini mustahkamlash, mehnatni o'rganish, ochiq bo'lish va ilmiy adabiyotlarni mutaxassislar bilan izlash.

Mehnat jarayonini o'rganish va unga ilmiy yondoshish iqtisodiy, ijtimoiy, ruhiy, fiziologik va boshqa usullar asosida olib borilishi kerak. Mehnat jarayonini o'rganish va ish vaqtining nimalarga sarflanishi mehnatni ilmiy tashkil etishning asosiy elementlaridan biri hisoblanadi. Buni hisobga olish mehnat jarayonini samaradorligini oshirilishiga olib keladi. Xronometraj yo'li bilan kuzatish - ish jarayonini o'rganish, ishlab chiqarishda ish vaqtini sarflanishini, ba'zi ishlarni qaytarilishini, qo'l kuchi bilan bajariladigan ishlarni, mahsulot bo'yicha ketma-ketligini va uni bajarish uchun ketgan vaqtni aniqlaydi.

Ish vaqtini fotografiya qilish - mehnat jarayonini o'rganish bo'lib, ishchining ish vaqtini qayerlarga sarflanishini (ish vaqti davomida yoki biror vaqt birligida) kuzatiladi va uni ma'lum bir davrda qancha mahsulotni tayyorlaganini aniqlaydi. Sanoat korxonalari va qurilish tashkilotlarining ishlarini bajarish, asosan tik turib bajariladi, bu esa ish unumdorligini ortishiga olib keladi, o'tirib ish bajarganda esa, boshni to'g'ri tutgan taqdirda erishiladi, bunga misol qurilish mashinalarining mashinistlari.

Ish joyini ta'minlashni yana bir asosiy omillaridan biri, ishning turlari va xususiyatlaridir: qurilishda qo'l kuchi bilan bajariladigan ishlarning miqdori 60%dan ko'prog'ini tashkil etib, asosan, ochiqlikda bajarilganligi sababli klimatik va meteriologik sharoit, og'ir mehnat, ko'chib yurish, shikastlanish hollari ro'y beradi. Shuning uchun qurilish montaj ishlarini bajarish uchun foydalaniladigan texnologik va tashkiliy ish, ta'minlash asbob - anjomlari engil, mustahkam, oson teriladigan va transportga olib chiqishga qulay bo'lishi kerak.

Ish joyini oqilona tashkil qilish, asosiy omillardan biri hisoblanadi. Ish joyi jarayonlarini boshlash uchun oldindan quyidagi ishlar bajarilishi kerak.

- Kerakli xom ashyo;
- kerakli texnik jihozlar;
- ish joyini uzluksiz elektr energiya, suv, gaz va boshqa resurslar bilan ta'minlash;
- ish joyini xavfsizlik texnikalari bilan ta'minlash;
- sanitariya va gigiena talablarini bajarish;
- ishchi hujjatlarini o'z vaqtida ishlarga etkazib berish va uni hujjatlashtirish;
- ishning sifatini tekshirish;

Ish haqi va uning miqdori, tarkibi, turli toifadagi ishchilar o'rtasida taqsimlanishi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy ahamiyatga ega. Ish haqi ishlovchilarning asosiy daromad manbai bo'lib, ularning turmush darajasini yaxshilashning muhim omillaridan biridir. Ish haqi ishlovchilarni ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, inson omilini ijodiy faolligini rivojlantirish va nihoyat mamlakatning ijtimoiy - iqtisodiy taraqqiyoti ko'lami va suratiga ta'sir ko'rsatadi. Ish haqi tushunchasi barcha turdagi ish haqi, jumladan, turli ko'rinishdagi mukofotlar, qo'shimcha, ustama va ijtimoiy imtiyozlar, moliyalashtirish manбайдan qat'iy nazar pul yoki natura shaklidagi amaldagi qonunlar asosida ishlangan ish kunlari uchun to'lanadigan ish haqini o'z ichiga oladi. Natura shaklidagi ish haqi mehnat va ijtimoiy imtiyozlar uchun to'lovlar bozor narxlarini bo'yicha hisob-kitoblar asosida amalga oshiriladi.

Pul shaklida to'lanadigan ish haqiga ishlab chiqarish hajmini hisobga olish bo'yicha hujjatlarda ko'rsatilgan rag'batlantiruvchi xususiyatga ega bo'lgan to'lovlarni o'z ichiga olgan, xo'jalik subyektlari tomonidan qabul qilingan mehnatga haq to'lash shakli va sistemasiga muvofiq ravishda belgilangan mansab maoshlari va ishbay rassenkasi, tarif stavkalaridan kelib chiqqan holda haqiqiy bajarilgan ish uchun belgilangan ish haqi kiradi. Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil qilish o'zaro bog'liq bo'lgan uchta omil - mehnatni me'yorlashtirish, ish haqining ta'rif sistemasi, ish haqining shakli orqali aniqlanadi. Mamlakatimiz iqtisodiyotini bozor munosabatlariga o'tkazish jarayonida mehnatga haq to'lashni tashkil etish mohiyati ham o'zgaradi. Ishlovchilarni ishga qabul qilishning amaldagi qoidalari bilan bir qatorda shartnoma asosida qabul qilish sharti keng tarqaldi. Shartnomada ish haqini tashkil qilish, me'yorlashtirishning barcha shartlari, shartnomani amal qilish muddati va tugatish holatlari aniqlanadi.

Shartnoma asosida mehnatga haq to'lash bo'yicha mehnat munosabatlari sohasining marketing bo'limi shug'ullanib, bu yo'nalish mutaxassislari mehnat bozori hududiy segmentidagi talab va taklifni o'rganadi va ishchi kuchi qiymatini tebratishiga baho beradi. Bozor munosabatlari korxonalariga mehnatga haq to'lashni tashkil qilish sohasida xo'jalik mustaqilligini kengaytirish imkonini berdi. Mulk shaklidan qat'iy nazar barcha korxonalar tarif ish haqi davlat tomonidan belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kam bo'lmagan holda o'zining zavod tarif sistemasini kiritish huquqiga ega.

Korxonalar mehnatga haq to'lash bo'yicha: mehnatga haq to'lash sistemasi va shaklini aniqlash; o'rindoshlik lavozimida ishlaganligi uchun qo'shimcha kiritish; ishlovchilar toifasi bo'yicha qo'shimcha haq belgilash; rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarga ularning sonidagi mutanosiblik va shtatlar ro'yhati bo'yicha belgilangan o'rtacha maoshga amal qilmagan holda mansab maoshini belgilash; ish haqi fondini taqsimlashning aniq yo'nalishlarini belgilash; ishlovchilarni rag'batlantirish to'g'risidagi nizomni ishlab chiqish va tasdiqlash; yangi texnika va progressiv texnologiyani ishlab chiqish va joriy qilish bilan bog'liq bo'lgan ishlovchilar mehnatini rag'batlantirishni ta'minlash huquqiga ega. Korxonada mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda mehnatga haq to'lashni tashkil qilishni takomillashtiradi, mehnat jamoalarini ijtimoiy himoyalash bo'yicha tadbirlar ishlab chiqadi va tadbiriq qiladi, mehnatga haq to'lashni va ishlovchilar bilan hisob-kitoblarni belgilangan tartibda olib borilishini nazorat qiladi.

Ishchilar mehnatiga haq to'lash odatda, turli toifadagi va guruhdagi ishlovchilarning ish haqi darajasini, ularning malaka darajasi, mehnat sharoiti va bajarilgan mehnatga javobgarligi hamda ishlab chiqarish xususiyatini hisobga oluvchi tarif sistemasi asosida amalga oshiriladi. Tarif sistemasining asosiy elementlari tarif - malaka ma'lumotnomasi, tarif jadvali va tarif stavkasi hisoblanadi. Hozirgi kunda yagona tarif - malaka ma'lumotnomasi (YaTMM) mavjud bo'lib, u mehnatga haq to'lash masalalari bo'yicha me'yoriy hujjat hisoblanadi. U qaysi tarmoq korxonasiga taalluqli bo'lishidan qat'iy nazar ishlab chiqarish va ish turi bo'yicha bo'limlarga guruhlangan tarif - malakaviy tasnifni o'z ichiga oladi.

Tarif stavkasi turli guruh va toifadagi ishchilarni vaqt birligidagi (soat, kun, oy) mehnatiga to'lanadigan haqning pul ko'rinishidagi miqdorini aks ettiradi. Shu sababli har bir razryad bo'yicha soatlik, kunlik va oylik tarif stavkalari belgilanadi, ular asosida vaqtbay ishchilarning ishlagan ish vaqtlari uchun ish haqi miqdorini, ishbay ishchilar uchun ishbay rassenkalarni aniqlanadi. Ular korxonadagi eng kam ish haqi, mehnatni ixtisoslashuvi va asossiz ravishda mehnatga to'lanadigan haqni oshirishni bartaraf qilish kabi holatlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Tarif stavkalari yordamida ishchilarning ish haqini tarmoqlararo va tarmoq ichida tartibga solinadi. Tarmoq ichida ish haqini tartibga solishda yuqori ish haqi zamonaviy, mehnat unumdorligi yuqori bo'lgan murakkab dastgohlarga xizmat ko'rsatuvchi ishchilarga belgilanadi. Tarmoqlararo tartibga solish yetakchi tarmoqlar (neft qazib oluvchi, gaz sanoati va boshqalar)da yetakchi bo'lmagan tarmoqlar (yengil sanoat, oziq-ovqat sanoati va boshqalar)ga nisbatan ancha yuqori tarif stavkasini belgilash orqali olib boriladi.

Xulosa, mehnatda ilmiy tashkil etishning iqtisodiy samaradorligi mavzusida rivojlanayotgan sohalar va innovatsiyalarni o'rganish, inson resurslarini samarasiz boshqarish, korporativ tashkilotlarda ilmiy tashkil etishning o'rnini tahlil qilish, va iqtisodiy tarqalganlikni oshirishga yo'naltiradi. Bu xulosaning muhim hissi, mehnat va

iqtisodiy tashkilotlar uchun maqbul va amaliyotda ishlab chiqarilgan ilmiy tashkil etish modellari yaratishga imkon berishi. Mehnatda ilmiy tashkil etish, yangi sohalarni o'rganish va rivojlantirishga imkoniyat yaratadi. Bu, sohalarning iqtisodiy tarqalganlikda rivojlanishiga, texnologik yutuqlarni o'rganish va o'zlashtirish jarayonlarini tahlil qilish uchun muhimdir. Maqola, korporativ tashkilotlarda ilmiy tashkil etishning o'rnini tahlil qiladi va tashkilotlar uchun maqbul va samarali ilmiy tashkil etish modelini ta'qib qilishga yo'naltirilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi umumta'lim maktablarida mehnat ta'limining o'qitilishining taraqqiyotini tizimi (konsepsiyasi). Loyiha. Z.M. Yahyoyeva va boshqalar.–2012 yil
 2. O'zbekiston Respublikasi hunar-texnika ta'limini rivojlantirish konsepsiyasi. A.P. Xudayberganov, X. F. Rashidov.-2016 yil
 3. Vorobyev A.I. Mehnat politexnika ta'limi didaktikasi. – T.: O'qituvchi.2009 yil
 4. Vorobyev A. I. va boshqalar. Mehnat ta'limi.-T.: O'qituvchi.2016 yil.
- <https://fayllar.org/>
 - <https://kompy.info/>
 - www.google.com