

MINTAQADA MENHAT SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA XORIJ TAJRIBASIDAN FOYDALANISH YO‘NALISHLARI

Suvonov Bekniyoz Baxtiyor o‘g‘li

Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti
tayanch doktoranti (PhD).

100003, O‘zbekiston, Toshkent, Islom Karimov ko‘chasi, 49-uy.

b.suvonov@tsue.uz

To‘rayev Abdurahim Nortojiyevich

iqtisod fanlari doktori, professor.

Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti,

100003, O‘zbekiston, Toshkent, Islom Karimov ko‘chasi, 49-uy.

a.turaev@tsue.uz

Jurayeva Gavhar

tayanch doktorant (PhD).

O‘zbekiston, Toshkent

jurayevagavhar@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlarini oshirish bo‘yicha takliflar va muammolar haqida so‘z boradi. Zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilotning rivojlanishi va raqobatbardoshligi bevosita mehnat samaradorligiga bog‘liq. Mehnat samaradorligi qanchalik ko‘p bo‘lsa, vaqt birligida shuncha ko‘p mahsulot yaratiladi va natijada korxonaning umumiy mahsuloti oshadi. Demak, mehnat unumdorligini oshirish har qanday korxonaning eng muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

Tayanch tushunchalar: Bozor iqtisodiyoti, mehnat, mehnat samaradorligi, O‘z vaqtida ta‘minlash (Just-in-time), Yapon mo‘jizasi, Kanban, xavfsiz mehnat sharoiti.

НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РЕГИОНЕ

Аннотация. В данной статье говорится о предложениях и проблемах повышения показателей эффективности труда в хозяйствующих субъектах. В условиях современной рыночной экономики развитие и конкурентоспособность организации напрямую зависят от производительности труда. Чем больше производительность труда, тем больше продукции создается в единицу времени и, как следствие, увеличивается общий выпуск продукции предприятия. Поэтому повышение производительности труда является одной из важнейших задач любого предприятия.

Основные понятия: Рыночная экономика, труд, эффективность труда, своевременная поставка (Just-in-time), японское чудо, Канбан, безопасные условия труда.

DIRECTIONS FOR USING FOREIGN EXPERIENCE IN INCREASING LABOR EFFICIENCY IN THE REGION

Annotation. This article talks about proposals and problems for increasing labor efficiency indicators in economic entities. In the conditions of the modern market economy, the development and competitiveness of the organization directly depends on labor efficiency. The greater the labor efficiency, the more products are created per unit of time, and as a result, the total output of the enterprise increases. Therefore, increasing labor productivity is one of the most important tasks of any enterprise.

Basic concepts: Market economy, labor, labor efficiency, Just-in-time, Japanese miracle, Kanban, safe working conditions.

Kirish.

Jahonda raqobat muhitining chuqurlashib borayotgan sharoitda mehnat samaradorligini oshirish masalasi tobora dolzarb muammo sifatida e'tirof etilmoqda. Xalqaro Conference Board tadqiqotlar tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, "har yili jahonda o'rtacha mehnat samaradorligining oshishi 3,5-4,0 foizni tashkil etadi. So'nggi yillarda sanoat ishlab chiqarishda mehnat samaradorligi ko'rsatkichining yuqoriligi Germaniya, Irlandiya, Norvegiya, Xitoy va AQSH kabi mamlakatlarda kuzatilmoqda. Ekspertlarning hisob-kitobiga ko'ra, xo'jalik yurutuvchi subyektlarda mehnat samaradorligining oshishiga ishlab chiqarishda innovatsion taraqqiyotni jadallashtirish va faol investitsion muhitni yaratilishi sabab bo'lgan" [1].

Jahonda innovatsion iqtisodiyot sharoitida xo‘jalik yurutuvchi subyektlarda mehnat samaradorligini oshirish va uning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish borasidagi ilmiy izlanishlarga alohida e‘tibor qaratilmoqda. Amalga oshirilayotgan ilmiy izlanishlar tarkibida sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini baholash tizimini takomillashtirish, mehnat samaradorligiga ta‘sir ko‘rsatuvchi omillarning ta‘sir ko‘lamini aniqlash, samaradorlikni oshirishning zahira manbalarini kengaytirish hamda tashkiliy-iqtisodiy mexanizmni takomillashtirish bo‘yicha kompleks tadqiqotlar olib borishga alohida ahamiyat qaratilmoqda.

Mamlakatimizda keyingi yillarda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlardan ko‘zlangan asosiy maqsad innovatsion taraqqiyotni jadallashtirish, iqtisodiy qudratimizni yanada oshirish va pirovardida xalqimiz farovonligini oshirishga qaratilgandir. "...iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, mehnat unumdorligini oshirish orqali yuqori iqtisodiy o‘shishni ta‘minlash" [2] muhim vazifa sifatida belgilangan. Bu borada mavjud zahira va imkoniyatlardan samarali foydalanish, innovatsion texnologiya va zamonaviy ishlab chiqarish quvvatlarini ishga tushirish hamda raqobatbardosh iqtisodiyotning muhim tarkibi bo‘lgan mehnat unumdorligini oshirish borasidagi ilmiy tadqiqotlarni yanada chuqurlashtirish maqsadga muvofiq.

Adabiyotlar sharhi.

L.A.Kostinning ta‘kidlashicha, "mehnat samaradorligi" toifasiga mehnatning ijtimoiy jihatlari, xususan, mehnat sharoitlarini yaxshilash, uning xavfsizligini oshirish, ishning ilg‘or usullari va usullarini qo‘llash, shuningdek, mehnat va dam olish rejimiga rioya qilish kiradi [3].

Ushbu yondashuv ushbu toifadagi bir qator yangi vazifalarni o‘z ichiga oladi va tegishli kontseptual asoslarni talab qiladi. Shunday qilib, mehnat samaradorligini tahlil qilish munosib mehnat standartlarini talab qiladi degan xulosaga kelish mumkin.

Mehnat samaradorligi shaxsning shaxsiy o‘shishiga asoslanadi va hayot va mehnat sifati bilan bevosita bog‘liq bo‘lib, busiz barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta‘minlashning iloji yo‘q.

Har bir shaxsning qoniqishi hayot sifatiga bog‘liq bo‘lib, buning muhim tarkibiy qism shu shaxsning ish sifati hisoblanadi. M.Todaroning mehnat unumdorligining pastligi va turmush darajasining pastligi bir-birini mustahkamlovchi sifatlar ekanligini isbotlovchi tadqiqotlari bu tushunchalarning o‘zaro bog‘liqligini tasdiqlaydi [4].

Shunday qilib, mehnat samaradorligi mehnat unumdorligi va mehnat sifati ko‘rsatkichlari yig‘indisini belgilaydigan integral dinamik ko‘rsatkich sifatida

tushuniladi. Mehnat samaradorligining o‘shishi mehnat sifatini va natijada hayot sifatini oshirishni ta‘minlaydi va mehnat faoliyati uchun kuchli motiv bo‘lib xizmat qiladi [5].

Mehnat samaradorligi quyidagi ko‘rsatkichlar bilan belgilanadi: mehnat unumdorligi, ish haqi xarajatlari darajasi, ish haqining o‘shish sur‘atlarining mahsulot ishlab chiqarishning o‘shish sur‘atlariga nisbati va mehnat unumdorligining o‘shish sur‘atlari [6].

Tadqiqot metodologiyasi.

Tadqiqot ishini bajarishda kuzatish, ma’lumotlarni to‘plash, umumlashtirish, guruhlash, taqqoslash, monagrafik kuzatish usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va natijalar.

Sanoat korxonalarida personal mehnatidan foydalanishni tashkil etish, xodimlar malakasini oshirish va qayta tayyorlash, mehnatni samarali rag‘batlantirish, xodimlarni boshqarishda samarali boshqaruv usullarini qullash muhim ahamiyatga ega. Bu muammolarni yechish uchun, avvalo mehnat samaradorligini oshirishning rivojlangan xorijiy mamlakatlarning (Yaponiya, AQSH, Xitoy, Germaniya) sanoat korxonalarida o‘rganish va ulardan mamlakatimizning sanoat tarmoqlarida foydalanish imkoniyatlarini aniqlash dolzarb hisoblanadi.

Yaponiya kompaniyalari o‘ziga xos korporativ falsafasiga ega, bu falsafa: samimiylik, hamjihatlik, birdamlik, hamkorlik va jamiyat hayotini yaxshilanishiga qo‘shadigan hissadan iborat. Yaponiya kompaniyalarining nufu‘zini aniqlovchi asosiy omil – bu ularning huquqiy maqomi, bozor ulushining nazorati, birja a‘zolidir. Bu omilli ko‘rsatkichlar tashqi moliyaviy manbalarga qo‘shilish va yuqori mehnat potensialiga ega bo‘lgan ishchi kuchini mehnatga jalb qilish imkoniyatini beradi.

Yaponiya kompaniyalarida personal mehnatidan foydalanish va rivojlantirish uchun ishchi-xodimlari munosib qiziqish va maqsadlari mushtarak (bir xil), keng tajriba va bilimga ega bo‘lishini talab qilishadi. Mehnat potensialidan samarali foydalanish ishchilar malakasini oshirish va ularning mehnatini rag‘batlantirish bilan bog‘liq. Yaponiyada xodimlar malakasini oshirish va mehnatga jalb qilish beshta tamoyil asosida amalga oshiriladi: umrbod bandlik, mansab lavozimini oshirish va mehnat funksiyasini o‘zgartirish, obru (nufus), mehnat vazifasiga tayyorlash, mehnatga haq to‘lash. “Yapon mo‘jizasi” nomini olgan ushbu tamoyillarga asosan paydo bo‘lgan – bu tamoyillar tizimi Yaponiyani rivojlangan va taraqqiy etgan dunyo mamlakatlari (AQSH, Germaniya, Kanada, Buyuk Britaniya, Fransiya, Italiya) safida bo‘lishini ta‘minlagan. Tamoyil tizimlarining benuqson amal qilishligi bu tizimning bir elementi harakati emas, balki tizim ichidagi kompleks tizimlar harakati natijasidir. Har bir tizim bir-birini to‘ldirgan holda

uni amal qilishi uchun sharoit yaratadi, bu esa samarali mehnatning oshishini ta'minlaydi. Tizimlar umumlashgan holda yaxlit mexanizmni tashkil qiladi, motivatsion muhitni shakllantirib yuqori malakaga ega bo'lgan xodimlarni tayyorlash va ularning aqliy hamda jismoniy qobiliyatlardan to'liq foydalanishga ko'maklashadi, bu pirovardida sanoat korxonalarida iqtisodiy o'sish va mehnat unumdorligi oshishi demakdir. Bunday motivatsion muhitda mehnat faoliyatini olib borish ishchida yana ham o'z mehnat potensialini safarbar qilish va mehnat sifatini oshirib borish asosida kompaniyaning oldida turgan muammolarni yechilishiga yo'naltiradi.

Mehnatdan samarali foydalanishda mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlanishi va tashkil etilishi hisoblanadi. Yaponiya kompaniyalarida ishlab chiqarish va mehnat intizomining yuqori darajada tashkil etilganligi mahsulot ishlab chiqarishda progressiv tashkiliy texnologiyalar tizimini qo'llash imkonini beradi. Progressiv tashkiliy texnologiyalarga "O'z vaqtida ta'minlash (Just-in-time)" [7] va "Kanban (Kanban)" [8] tizimlarini misol sifatida keltirish mumkin.

"O'z vaqtida ta'minlash" tizimi. Mahsulot ishlab chiqaruvchi kompaniyaga xom-ashyo yetkazib beruvchi (ta'minotchi) tomonidan aniq vaqt bo'yicha zaruriy qism va materiallar yetkazib beriladi. Bu o'z navbatida har xil xizmat qiluvchi bo'linmalar harakatini yuqori darajadagi o'zaro muvofiqlashuvni talab kiladi. Natijada, asosiy ishlab chiqarish maydonlarida ombor zahiralari va operatsiyalar-aro tayyorlashlarni minimallashtirishga olib keladi, aniq bir maromda bajarilgan (bajariladigan) ish uchun barcha bo'linmalarning javobgarligi oshadi.

"Kanban" tizimi. Konveyer usulida mahsulot ishlab chiqarishda buyurtmachi tomonidan talab qilinadigan detall va materiallar miqdori, ularni aniq yetkazish vaqti ko'rsatilgan maxsus talabnomaga asosan ombordan ta'minlanadi. "Kanban" tizimini "Toyota Motors", "Yamaha Motor", "Nissan", "Kawasaki" va "Honda Motor" kompaniyalar faoliyatida keng qo'llaniladi. "Kanban" tizimi avtomatlashtirishning yuqori darajasini, qattiq ishlab chiqarish intizomini ta'minlanishini, personal mehnatini to'g'ri tashkil qilishni talab kiladi.

Hozirgi kunda zamonaviy yapon kompaniyalari tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, tashkiliy texnik yangiliklarni joriy qilishdan olinayotgan samara faqat personal mehnatini samarali tashkil etish masalalari bilan o'zaro muvofiqlashgan holdagina mavjud bo'ladi. Kompaniyalardagi texnik qayta qurollanish tadbirlari, texnologiyalarni tez yangilash, tashkiliy texnologiyalar tizimini kiritish, texnik avtomatlashtirish jarayoni bevosita mehnat samaradorligini oshirish mexanizmi bilan bog'lanishini zarurat etadi.

AQShda personal mehnatidan foydalanish ishlari keng izlanuvchan bazaga, konsultativ yordam, rivojlangan boshqaruv infratuzilmasiga tayanadi. Ushbu yaratilgan boshqaruv infratuzilmasi tajribasidan Buyuk Britaniya, Kanada, Yaponiya, Yangi Zellandiya va boshqa davlatlarda ham keng qo'llaniladi.

AQSh kompaniyalaridagi eng samarali zamonaviy yondashuv o'zining ko'rinishi va personal bilan ishlash uslublari hamda yangi axborot texnologiyalarni qo'llanilishi bilan farq qiladi. Kompaniyalarda personalni boshqarish individual mehnat jarayoniga asoslanadi. Mehnat jarayonida erishilgan individual natijaga muvofiq mehnatni baholash va lavozimini ko'tarish amalga oshiriladi. Rahbariyat va personal xodimlari o'rtasida samimiy do'stona munosabat o'rnatiladi. Kompaniyalarda personal xodimlari mas'uliyati va mehnat qobiliyatini oshirish maqsadida mehnat vazifalariga brigada (sex) rahbari yoki mansab lavozimi yuqori bo'lgan rahbariyatning mehnat vakolati birlashtirilib beriladi. Mehnat vazifasi oshirilgan ishchi- xodim kompaniya rahbariyati ishonchini oqlash va mavjud qobiliyatini ko'rsatish uchun samarali mehnat namoyon etadi.

AQSh kompaniyalarida ishchilarni mehnatga qabul qilish tanlov asosida: boshlang'ich bilim, kompaniya faoliyati va amal qilinadigan tartib-qoidalar haqida ma'lumoti, malaka darajasi, shaxsiy jihatlar inobatga olinib suhbat hamda test natijalari bo'yicha amalga oshiriladi [9]. Umuman, AQSh kompaniyalarida personalni boshqarish ikkita tizimga asoslanadi. Ularni chegaralanishi AQShdagi mehnat qonunchiligida mavjud bo'lgan personalning ikkita kategoriyasi orasidagi huquqiy farqini aks etadi, lekin umumiy hisobda ijtimoiy-iqtisodiy omillar bilan aniqlanadi.

AQShning mehnatga haq to'lash tizimi egiluvchan xarakterga ega bo'lib, mehnat natijasiga bog'liq holda oshib boradi. So'nggi yillarda AQShda va Yevropaning rivojlangan mamlakatlarida ishchilar tomonidan bajarilgan mehnatga individual asosda baho berilib, mehnat haqi to'lashda foydalaniladi. Buni boisi shundaki, har bir ishchi mehnat vazifasi va malakasi bir xil bo'lgan ishchilar bilan mehnat jarayoniga kirishib o'z qobiliyati, hayotiy maqsadi, intilishi va mehnat motiviga qarab turli mehnat natijalariga erishishi mumkin. Ushbu farqlar mehnat haqiga o'z ifodasini topishi shart. Jismoniy va aqliy mehnat bilan band bo'lgan ishchilarning bajaradigan mehnatlari natijasi sari, ularning mehnatiga haq to'lash uslublari ham baholashga asoslanadi. AQShdagi kompaniyalarda rahbar va xizmatchilarning 80 foizi va ishchilarning 50 foizidan ortig'inig mehnatiga haq to'lashda mehnatni baholash uslubidan foydalaniladi. Fransiyada individual mehnatni baholashning 75 foizi rahbar va xizmatchilar hamda 48 foizi ishchilar hissasiga to'g'ri keladi [10].

Mehnat haqi miqdoriga ko‘ra AQShda malakali mutaxassis (muhandis, dasturchi, o‘qituvchi, shifokor, huquqshunos va h.k) larning o‘rni beqiyos. AQSH mehnat statistika byurosining ma‘lumotiga ko‘ra, malakali muhandislarning bir haftalik mehnat haqi 4700 AQSH dollarini, ishchilarning o‘rtacha mehnat haqi 481 dollarni tashkil etgan, bu muhandislarnikiga nisbatan 9,5 barobar kam ekanligini ko‘rsatadi. Malakali mutaxassislarning mehnat haqi muhandislarnikiga nisbatan 61 foizni tashkil qiladi, malakasiz (kam malaka talab etuvchi mehnat) ishchilarniki esa (orastabon, oshpaz, jihozlarni yuvuvchi, yuklarni ortuvchi, har xil ish bajaruvchi ishchilar va boshqalar) - 25 foizdan ham kam [11]. Bunday farqlanish yevropa davlatlarida ham kuzatish mumkin, masalan, Germaniyada - 20 foizga, Italiya va Daniyada - 22, Lyuksemburgda - 44, Fransiya va Belgiyada - 61 foizga teng [12].

AQSh kompaniyalarida aniq mehnat natijasini rag‘batlantirishda tizimli uslubdan foydalaniladi. Bu tizimda Skenlon, Raker va Iproshear nomini olgan tizimlar amal qiladi. Rag‘batlantirishning Skenlon tizimi – bir ishchi hisobiga mehnat unumdorligi oshganda kompaniya va ishchilar o‘rtasida ishlab chiqarish sarflarini tejash imkonini beradi. Ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatida mehnatga haq to‘lash sarfining salmog‘i rejalashtirilgan darajadan oshib ketmasa, unda ushbu iqtisod qilingan mablag‘ kompaniya va ishchilar o‘rtasida 1/3 qismga taqsimlanib rag‘batlantirishni kafolatlaydi. Raker tizimi - mehnat haqining bir dollari hisobiga shartli sof mahsulot hajmini oshishi natijasida ishchi-xodimlar rag‘batlantiriladi. Bunda shartli sof mahsulotga sarflar miqdorini qisqartirish yoki shartli sof daromadni oshirish ko‘zlanadi. Iproshear tizimi - “rejalashtirilgan mahsulot hajmini ishlab chiqarish uchun sarflanadigan ish vaqtini (kishi-soat) tejab qolingani uchun rag‘batlantiriladi. Norma kishi-soatdan haqiqatda sarflangan kishi-soat miqdori kam bo‘lsa rag‘batlantirish amalga oshiriladi. Tejab qolingani sarflar kompaniya va ishchi-xodimlar o‘rtasida teng (50/50) miqdorda taqsimlanadi” [13].

Xitoy Xalq Respublikasidagi kompaniyalarda personal mehnatini tashkil etishda shakllangan an’anaviy madaniyatga, ya’ni bunda shaxsning individualligidan jamoaviylashuvga asoslanadi. Jamoaviylashuv jamiyatda shakllangan jamoaning har bir a’zosi yakkil oila a’zosi ekanligi, yoshi kattalarga hurmat, birdamlik, hamjihatlik, mehnatni jamoa bilan birgalikda bajarishni ifodalaydi [14]. Shu boisdan personal xodimlari mehnatni hamkorlikda bajarishi, mehnatsevarligi va mehnatga chanqoqligi bilan ajralib turadi. Kompaniyalarda personal ishchi-xodimlarga mehnat qilishi va qobiliyatlarini namoyon etishlari uchun keng imkoniyatlar yaratilgan.

Personal mehnat qobiliyatlarini oshirib borish maqsadida “tayyorlov” va “kasbga yo‘naltirish” tizimlari amal qiladi. Tayyorlov tizimi o‘z ichiga: personal malakasini

oshirish, boshqaruv qobiliyatini shakllantirish, kompaniya an'analari va ahloq normalariga rioya qilish, mijozlar bilan ishlashni qamrab oladi. Kasbga yo'naltirish tizimi: ma'lum mehnat natijasiga erishgan, bilimga chanqoq va qobiliyatli ishchi-xodimlarni kelgusida kompaniya rivojlanishiga hissa qo'shishini hisobga olib yirik kompaniyalarda malakasini oshirish yoki nufuzli oliy ta'lim muassasalarida o'qishga yuboriladi [15].

Xitoy kompaniyalarida personal mehnatini rag'batlantirishda ikki tizimdan foydalaniladi, ya'ni mehnatga haq to'lash va qo'shimcha rag'batlantirish. Mehnatga haq to'lash o'z navbatida 3 qismga bo'linadi: asosiy mehnat haqi (ishchi-xodimning ma'lumot darajasi, mehnat staji hisobga olinadi), mehnat natijasiga qarab haq to'lash (mehnat sifati, samaradorligi), kompaniya daromadiga muvofiq haq to'lash. Mehnatga haq to'lashning asosiy mehnat haqi to'lashdan tashqari bo'lgan ikki qismi bevosita mehnat natijasiga bog'liq bo'lganligi bois mehnatga haq to'lashning 30-70 foizi aynan shu qismda shakllanadi [16]. Qo'shimcha rag'batlantirish: o'rta bo'g'in rahbarlari qimmatli qog'ozlar xaridida ishtirok etishi mumkinligi, tibbiy sug'urta, transport va aloqa vositalari uchun xarajatlar (mobil aloqa va internet) to'lab berilishi, uy-joy, ta'lim olish va malakasini oshirish uchun qo'shimcha moddiy yordam ko'rsatishni nazarga tutadi. Kompaniyalarda moliyaviy imkoniyatlar va iqtisodiy rivojlanishni inobatga olgan holda qo'shimcha rag'batlantirishlar ham amalga oshiriladi.

Germaniya kompaniyalarida personal mehnatidan foydalanishda avvalo ishchi-xodimlar manfaati ustunlik qiladi, bunda personal malakasini oshirish, mehnatga munosib haq to'lash va xavfsiz mehnat sharoitini yaratib borishdan iboratdir. Bu choralar zamirida kompaniyalar maksimal foyda olish, bozorda mustahkam o'z o'rniga ega bo'lish, ishlab chiqarishni investitsiyalar hisobiga rivojlantirib borish, zamonaviy texnologiyalarni qo'llash va ekologik muammolarni bartaraf etishni ko'zlaydi.

Germaniya kompaniyalarida personal xodimlarini boshqaruvda ishtirok etishligi uchun jalb qilish tizimi mavjud. Bu tizim personalni kompaniyaning boshqaruv nazorat kengashlarida ishtirok etish, "ishchi - rahbar" do'stona munosabati, ishchilardan tashkil topgan ishlab chiqarish kengashini to'zishni nazarda tutadi. Ushbu kengash doimiy asosda kamida 5 kishidan iborat va boshqaruv nazorat kengashida ovoz berish huquqiga ega bo'lgan ishchilardan tashkil topadi. Rahbariyat ushbu ishchilar kengashi va boshqaruv nazorat kengashiga zaruriy axborot berib boradi, ulardan olingan talab va takliflarni o'rganib chiqadi hamda qaror qabul qiladi. Xususan, bunday ishchilar kengashi AQSHning 25 foizdan ortiq kompaniyalarida ham tashkil etilgan hamda faoliyat ko'rsatadi.

Xulosa va takliflar.

Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda menhat samaradorligi mohiyati va uning o‘ziga xos xususiyatlarini o‘rganish jarayonida quyidagi xulosalarga keldik:

Xorijiy rivojlangan mamlakatlarning yirik sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini oshirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan samarali choralarni o‘rganish jarayonida mamlakatimizda ushbu tajribalardan keng miqiyoslarda foydalanish bo‘yicha takliflar ishlab chiqildi. Jumladan, birinchi, sanoat korxonalarida personal malakasini doimiy oshirib borish, uztoz-shogird an‘analariga muvofiq mehnatni tashkil etish taklifi: korxonalarda yuksak bilim va malakaga ega bo‘lgan hamda ustoz-shogird an‘analariga sodiq bo‘lgan raqobatbardosh personalni shakllantirish imkononi beradi; ikkinchi, rahbariyat va personal ishchilari o‘rtasida samimiy do‘stona aloqa o‘rnatish taklifi: korxonada va personal maqsadlariga erishishida o‘zaro mushtaraklik ta‘minlanadi; uchinchi, mansab lavozimini oshirish yoki mehnat vazifasini o‘zgartirish tizimini joriy qilish taklifi: personal xodimlari malakasini oshirish va yetuk malakali kadrlarni yetishtirib chiqishni ta‘minlaydi; turtinchi, sifatni nazorat qilish tizimini tashkil etish taklifi: ishlab chiqarilayotgan mahsulot va mehnat sifatini nazorat qilish hamda oshirish imkonini beradi; beshinchi, mahsulot ishlab chiqarishning barqaror va uzluksizligini ta‘minlash maqsadida progressiv tashkiliy texnologiyalar tizimini bosqichma-bosqich joriy qilish taklifi: ishlab chiqarish samaradorligiga erishish imkonini beradi; oltinchi, personal mehnatini baholash, ishlagan mehnat staji va malaka darajasini hisobga olgan holda mehnatga haq to‘lash tizimini tashkil etish taklifi: personal mehnat motivatsiyasini, potensialini, mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirishga erishiladi; yettinchi, mehnatni rag‘batlantirishda tizimli rag‘batlantirish va qo‘shimcha rag‘batlantirish usullaridan foydalanish taklifi: personalning aniq mehnat natijasini aniqlash va munosib rag‘batlantirish imkonini beradi; sakkizinchi, korxonada daromadida ishtirok etish tizimini qo‘llash taklifi: ishchilarda korxonada rivojlanishiga bo‘lgan qiziqishi oshadi. Natijada, mehnat unumdorligi oshishi, xarajatlar qisqarishi, kadrlar qo‘nimsizligi kamayishi va mahsulot sifati yaxshilanishi ta‘minlanadi.

MANBA VA ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. <http://www.conference-board.org/data/chiefeconomist.cfm> (Conference Board xalqaro iqtisodiy tahlil qilish tadqiqotlar tashkiloti ma’lumoti)
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. “Халқ сўзи” газетаси, 2018 йил 29 декабр, № 271 (7199)
3. Бабосов Е.М. Управление персоналом: учебное пособие / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – М.: ТетраСистем, 2012. 288 с.
4. Todaro M.P. Internal Migration in Developing Countries: A Survey/Richard A. Easterlin, ed.//Population and Economic Change in Developing Countries — University of Chicago Press, 1980 — p.361-402
5. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки / А.Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2012 232 с.
6. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2014 60 с.
7. “O‘z vaqtida ta’minlash (Just-in-time)” tizimi ilk bor 1950-yilda “Toyota Motors” kompaniyasida qo‘llab ko‘rilgan. Hozirgi kunda bu tizimdan AQSH, Yevropa va boshqa rivojlangan davlatlarda keng foydalanadi.
8. “Kanban” tizimi (“Kanban” yaponcha “reklama oynasi” degan ma’noni anglatadi) 1959-yilda “Toyota” kompaniyasida avtomobillarni ishlab chiqarish jarayonida qo‘llanilgan. 1962-yildan bu tizimdan foydalanish keng ommalashgan.
9. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях (учеб. пособие). - М.: Гроссмедиа, 2008.
10. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. // Пробл. теории и практики упр, 2017. - № 2.
11. Manba: www.bls.gov.us AQSH mehnat statistika byurosi rasmiy ma’lumotidan muallif hisob-kitobi.
12. Manba: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics-explained/index.php/Wages and labour costs](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs) Yevropa ittifoqi statistika qo‘mitasining rasmiy saytidan muallif hisob-kitobi.
13. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом (Учебник). - М.: ЮНИТИ, 2014.
14. Марченко В. Как управляют персоналом в Китае: особенности китайского менталитета. - М., Журнал: Гинеральный Директор, 2016. - № 4. (www.gd.ru)
15. Дзин С. Новые тенденции в управлении персоналом на современных китайских предприятиях. // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология, - 2009. - № 1.
16. Zheng ShiQiang. Chinese Management, 2005.