

МЕҲНАТ САМАРАДОРЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ТИЗИМЛИ ЁНДАШУВ ВА ИЖТИМОЙ ОМИЛЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ

Рахматов Нуриддин Негқадамович,

Бухоро давлат тиббиёт институти (ЎзМУ мустақил тадқиқотчиси).

✓ Резюме

Ҳозирги кунда бозор иқтисодиёти шароитида ҳар бир ишлаб чиқариш корхонаси яхшигина фойда олишни истайди, ишлаб чиқаришини кенгайтириб, янги тармоқларни, ҳудудий бўлимларини очади ва ўз фаолиятини кенгайтиради. Шунинг учун ҳам ижтимоий-иқтисодий талаблардан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришнинг самарадорлигини оширишда инсон омили ва унинг меҳнат жараёнига таъсирини асос сифатида кўриб, уни тадқиқ қилиш, назарий ва амалий жиҳатдан ўрганиш бугунги кунда амалга оширилаётган ислохотлар юзасидан ўз долзарблиги билан аҳамиятлидир. Мазкур мақолада инсоннинг меҳнат фаолиятида энг асосий ўрни ҳамда унинг меҳнатга бўладиган муносабати билан боғлиқ ижтимоий омиллар таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: меҳнат, меҳнат самарадорлиги, тизимли ёндашув, инсон омили, ички ва ташқи омиллар, инсон ресурслар, бозор иқтисодиёти, сифат назорати, бошқарув.

ВАЖНОСТЬ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА И СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Рахматов Н.Н.,

Бухарский государственный медицинский институт
(независимый соискатель НУУз).

✓ Резюме

В условиях современной рыночной экономики каждое производственное предприятие хочет получать хорошую прибыль, расширять производство, открывать новые производства, региональные филиалы и расширять свою деятельность. Поэтому изучение человеческого фактора и его влияния на трудовой процесс как основы повышения эффективности производства на основе социально-экономических требований важно с точки зрения его актуальности для проводимых реформ в теории и практике. В статье освещена важнейшая роль человека в трудовой деятельности и социальные факторы, связанные с его социальным статусом на работе.

Резюме: труд, производительность труда, система, системный подход, человеческий фактор, внутренние и внешние факторы, человеческие ресурсы, рыночная экономика, контроль качества, метод управления.

THE IMPORTANCE OF A SYSTEMATIC APPROACH AND SOCIAL FACTORS IN ENSURING LABOR EFFICIENCY

Rakhmatov N.N.,

Bukhara State Medical institute (independent applicant NUUZ).

✓ Resume

In a modern market economy, every manufacturing enterprise wants to make good profits, expand production, open new production facilities, regional branches and expand its activities. Therefore, the study of the human factor and its influence on the labor process as the basis for increasing production efficiency based on socio-economic requirements is important from the point of view of its relevance for ongoing reforms in theory and practice. The article highlights the most important role of a person in work and social factors associated with his social status at work.

Key words: labor, labor efficiency, systemic approach, human factor, internal and external factors, human resources, market economy, quality control, management.

Долзарблиги

Меҳнат ва меҳнат қилиш жараёни азалдан инсониятнинг ҳаётида энг муҳим ролга эга бўлиб, инсониятнинг шаклланиб ижтимоийлашувига, яшаш учун керак бўлган эҳтиёжларни қўлга киритишига ўз таъсирини кўрсатиб келган. Шунинг учун ҳам инсон ҳаётининг кўпроқ қисми меҳнат қилиш билан ўтишини ҳисобга олсак ушбу фаолият нечоғли муҳим эканлигини англаш қийин эмас. Меҳнат жараёни билан бирга унинг самарадорлигининг таъминланиши иқтисодий ривожланишга олиб келган.

Иқтисодий адабиётларда меҳнат самарадорлиги кўпинча меҳнат унумдорлиги билан бир хил тушунилади. Албатта, меҳнат унумдорлиги меҳнат самарадорлигининг жуда муҳим кўрсаткичидир, аввало, меҳнат унумдорлиги халқ хўжалик даражасидан токи иш жойигача ишлаб чиқаришнинг барча даражаларида узлуксиз тусда бўлиши мумкинлиги учун муҳимдир. Лекин, меҳнат самарадорлиги тушунчаси меҳнат унумдорлиги тушунчасидан кенгроқдир. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан меҳнат натижалари кўрсаткичи жиҳатидан ҳам, сарфлар кўрсаткичи жиҳатидан ҳам фарқ қилади. Меҳнат унумдорлиги тушунчаси фақат моддий ишлаб чиқаришга тааллуқли бўлса, меҳнат

самарадорлиги эса, унинг моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги, ҳам инсон меҳнат фаолиятининг бошқа соҳаларидаги маҳсулдорлигини тавсифлайди.

Корхонада меҳнат самарадорлигини таминлаш учун меҳнат жараёнига тизимли ёндашиш ва унга таъсир этадиган омилларни мазмуни ва моҳиятига кўра тизимли таҳлил этиш жуда муҳимдир. Жумладан, меҳнат самарадорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўбгина омиллар таъсир килишини таҳлил қилишимиз мумкин.

Омиллар деб меҳнат самарадорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади. [1] Улардан айримлари меҳнат самарадорлигининг ортишига ёрдам берса, бошқалари самарадорликнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омиллар сифатида меҳнат самарадорлиги кучининг ортиши, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни оқилона ташкил этиш, меҳнаткашлар ижтимоий шароитининг яхшилаш, табиий шароитларнинг ноқулай таъсир этиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий факторларнинг кўрсатадиган салбий таъсирларини киритишимиз мумкин.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни ички ва ташқи турларга бўлиш мумкин. Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражасини, ишлатилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражасини, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлигини, кадрларга таълим бериш ва уларнинг малакасини оширишни, кадрлар таркибининг яхшиланишини ва корхона жамоаси ҳамда унинг раҳбарларига боғлиқ бўлган барчалари киради. Ташқи омилларга давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермахнатлик даражасининг ўзгариши, жамият ва минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари, бошқа корхоналар билан кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминотининг пишиқ-пухталиги, табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар киритишимиз мумкин. [1]

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра учта асосий гуруҳга моддий-техника омиллари, ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий омилларга бирлаштириш қабул қилинган. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий асоси фан, техника ва технологияни ривожлантириш, уларнинг ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишдир, шунинг учун ҳам моддий-техника омиллари гуруҳини одатда етакчи ва қолган барча омилларни белгиловчи гуруҳ деб қаралади. [1]

Шу билан бирга, меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омилларга тизимли равишда қуйидагиларни киритишимиз мумкин:

- инсоннинг манфаатдорлик ҳиссидан келиб чиққан ҳолда, ҳам яқка тартибдаги, ҳам жамоа тарзидаги меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;

- ходимларнинг малака даражаси, компетентлиги, уларнинг касбий тайёргарлиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;

- меҳнатга муносабат, манфаат ва таълим-тарбияга (касб малакасини ошириш, устоз-шогирд

тизими) асосланган меҳнат интизоми, шахсий интизом;

- ишлаб чиқариш воситаларига ва меҳнат натижаларига бўлган муносабатнинг ўзгариши;

- ижтимоий бошқарув ва ишлаб чиқариш жараёнининг оқилона ташкил этилиши, меҳнат мотивацияси, менежмент тизими ва шахсий манфаатнинг жамоавий манфаатдорлик билан уйғунлашуви, ҳалоллик, корхонанинг истиқболига бефарқликнинг камайиши кабилардир.

Меҳнат самарадорлиги иқтисодий жиҳатлардан ташқари яна психофизиологик ва ижтимоий жиҳатларни ҳам ўз ичига олади. Меҳнатнинг психофизиологик самарадорлиги меҳнат жараёнининг инсон организмига таъсир кўрсатиши билан белгиланади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда самарали меҳнат деб фақат муайян унумдорликка эришиш билан бир қаторда зарарсиз, қулай санитария-гигиена шарт-шароитлари ва хавфсизлики, меҳнатнинг етарли даражада мазмундор бўлиши ва унинг тақсимоли чегараларига риоя қилинишини меҳнат жараёнида инсоннинг жисмоний, ақлий куч ва қобилиятлари ҳар томонлама ривожланиши имкониятларини, ишлаб чиқариш шароитининг ходимга салбий таъсир кўрсатишининг олдини олишни таъминлайдиган меҳнат эътироф қилинади.

Ижтимоий меҳнат самарадорлиги эса инсоннинг ижтимоий фаолияти, муносабатлари ва ўз ҳолати ва шароитидан келиб чиқиб меҳнат самарадорлигига таъсир кўрсатишини англатади. Инсоннинг ҳатти-ҳаракатлари натижасида ҳосил бўлувчи унинг ижтимоий кайфияти ҳам бевосита меҳнат самарадорлигига таъсир кўрсатади.

Инсон-ижтимоий мавжудод бўлиб, унинг онги ўз фаолиятига нисбатан фаолдир ҳамда меҳнат фаолиятини асосий юритувчисидир. Шахс индивидуал, яъни ўзига хос психик, физиологик, социологик хусусиятлари, ноёб такрорланмаслиги билан тавсифланади. Инсон психологияси шундай тузилганки у хоҳлайдими ё йўқми унинг атрофида бўлаётган ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, маданий ва бошқа муносабатлар ва унинг ушбу муносабатларга киришишидан ҳосил бўлувчи ички кечинмаларида содир бўлаётган жисмоний-руҳий кечинмалари ижтимоий муҳит билан ўзаро боғлиқ равишда ижтимоий кайфиятни келтириб чиқаради. Инсон яхши кайфиятда масалага ижобий ёндашиб, кўпроқ унинг ижобий тарафларини баҳолайди. Руҳий тушқун, эзилган, хафа кайфиятда эса масаланинг салбий тарафлари бўртиб кўринади. Инсон кайфияти орқали унда меҳнатга муайян ички муносабат пайдо бўлади.

Инсон ресурсларини бошқариш усулларини тақомиллаштириш муаммолари юзасидан 20 йилдан ортиқ (1927-1948 йиллар) давр мобайнида "Нью-Жерси Белл Телефон" компаниясида ўтказилган Хауторндаги экспериментларида Честер П. Бернар тизимли ёндашув нуқтаи назаридан ишлаб чиқаришда муайян шароитларда самарали бўлган кичик гуруҳларнинг оммалашуви истиқболларига, унинг ижтимоий тузилишини мустаҳкамлаш воситаларига ва иш жараёнида персоналнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш имкониятларидан фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлигини ошириш истиқболларига аҳамият берди. Бернارد, чамаси, ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тузилишидаги расмий ва норасмий ташкилотларни биринчи бўлиб

ажратиби кўрсатди, жамоада норасмий ташкилотлар, узаро муносабатлар, алоқаларнинг мавжудлиги расмий тузилмаларнинг нормал ишлаши учун, бошқарув ва ишлаб чиқариш персоналнинг самарали ҳамкорлиги ва ўзаро ёрдам кўрсатиши учун зарур шарт ҳисобланади. Хауторн экспериментлари инсон ресурсларини бошқаришни янада ривожлантиришнинг бошланғич нуқтаси бўлиб хизмат қилади, қаттиқ, тартибга солиш ва кўпроқ; моддий рағбатлантиришга асосланган классик ёндашувдан бошқача асосий тавсияларга эга бўлган "инсоний муносабатлар" доктринасига ўтишни билдирар эди. Бу экспериментлар персоналнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси билан унинг иш самарадорлигини ошириш ўртасида барқарор сабаб боғланиши борлигини кўрсатди. Шу муносабат билан якка тартибда рағбатлантиришни гуруҳ, тарзида рағбатлантириш билан алмаштириш таклиф этилди, маъмурий ва иқтисодий таъсир кўрсатиш усуллари эса ижтимоий-психологик таъсир кўрсатиш билан алмаштириш тавсия этилди, у меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни оширди. [2]

Материаллар ва методлар: Дунёнинг ривожланган мамлакатларидан АҚШ ва Япония мисолида уларнинг тажрибасига назар ташласак. АҚШда меҳнат самарадорлигига эришишда ходимларни оқилона бошқарувига катта эътибор берилишини кўришимиз мумкин. Америка корхоналарида бошқарув фаолияти шахсий жавобгарлик механизмига, индивидуал натижаларни баҳолашга, қисқа муддатларга ишлаб чиқилган аниқ, миқдорий кўринишга эга мақсадларга асосланади. Идеал америка менеджери одатда кучли раҳбарлик қобилиятини, ўзида барча бошқарув жараёни ўзида мужассамлаштирган ва олдига қўйилган аниқ мақсадларга эришиш йўлида бошқаларни бирлаштира оладиган шахсдир. Америкада кадрлар билан ишлаш янги шаклнинг назарий асоси бўлган "инсон ресурслари" концепцияси ишлаб чиқилган. У ходимларни танлаш, узлуксиз ўқитиб бориш ва ишчининг сифатлари, имкониятларини, қобилиятларини аниқлаш ва доимо ривожлантириб боришга сарфланадиган сармояларни иқтисодий мақсадга мувофиқлигини эътироф этишга асосланади. Бу концепциянинг ўзига хос хусусиятлари қуйидагилардан иборат:

" замонавий шароитда инсон омили ролини баҳолашда иқтисодий мезонлардан фойдаланиш;

" фирма доирасида бошқариш;

" ходимлар билан ишлаш тизимини қайта қуриш.

Япониянинг менежмент тизими эса бутун дунёда самарали деб тан олинган. Бунинг асосий сабабларидан бири инсон омилидан фойдалана олишдадир. Иккинчи Жаҳон урушидан кейин узоқ қайта тикланишнинг бошидан ўтказган Япония, ўтган асрнинг 50-60 йилларда жуда юқори суръатлардаги ўсишга эришиб, бу борада АҚШ, Германия, Франция, Италия каби мамлакатлардан 2-3 мартага илгарилаб кетди. Бундай тез суръатлар билан ривожланишга ҳарбий соҳага харажатлар даражасининг пастлиги, арзон ишчи кучи ҳамда ташкилий-бошқарув характердаги каби омиллар сабаб бўлди. Япония бошқаруви бевосита мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий турмуш тарзи билан боғлиқ. Япон менежменти жамоавий бошқарувга асосланган бўлиб, шахсга таъсир қилишнинг барча ахлоқий, психологик дастакларидан фойдаланади. Авваламбор, жамоа олдидagi бурч ва мажбурият туйғулари

ишчиларни олдинга ундайди. Японияда солиқ тизими аҳоли даромадларининг тенглигига эришишга қаратилгандир, бу эса аҳолининг минимал даражада турли қатламларга бўлинишини пасайтиради ва аҳолининг моддий-турмуш тарзини бир-бирига яқинлаштиради, бу эса ўз навбатида жамоавийлик ҳис-туйғусидан максимал самарали фойдаланиш имконини беради.

Япон бошқарув усулида инсон омили меҳнат жараёнида энг асосий рол ўйнайди. Чунки ҳар қандай кишида ўзига хос ноёб қобилият яширингани ва катта яширин салоҳият борлигини улар яхши билишади. Америка моделида юқори сифатларга юқори ҳаражатлар ва паст унумдорлик билан эришилади, меҳнат унумдорлиги меҳнатни ишловчилар ва ўйловчилар ўртасида тақсимланиши ҳисобига ўсади ҳамда харажатларда, сифатда, етказиб беришда йўқотишлар бўлади. Япон моделида эса, юқори сифатларга паст харажатлар билан эришиш, сифат учун ишчилар жамоасини жавобгар қилиш, барча ишловчилар "фикр қилувчи ишчи - унумдор ишчидир" дея ўзларини ўйлашлари кераклиги, харажатларда, сифатда, етказиб беришда ҳеч қандай йўқотишлар бўлмаслиги, юқори сифат узоқ муддатга истеъмолчилар ишончини кафолатлаши, паст сифатли товарлар ортиқча харажатларга тенглиги ҳамда улардан воз кечилишига асосланган. [3]

Япония корпорациялари ўз ишчиларини шундай бошқарадики, натижада ишчилар максимал ва самарали ишлашлари керак бўлади. Бу мақсадларга эришиш учун Япония корпорациялари Американинг кадрлар бошқариш техникаси, шунингдек иш ҳақи тўлашнинг самарали тизими, меҳнат ташкилотлари ва иш жойларнинг таҳлили ишчиларнинг аттестацияси ва бошқалардан фойдаланилади. Бироқ Америка ва Япония бошқариш тизимида жуда катта фарқ мавжуд. Япония корпорациялари омади кўп ҳолларда ишчиларнинг шу компанияга садоқатидадир. Ишчиларни компаниялар билан ўхшатиш, маънавий ва юқори даражадаги самара беради. Япониянинг бошқариш тизимининг мана шу ижтимоий томонинаназарда тутиш ва кучайтиришга ҳаракат қилади.

Япония корхоналарида ҳар бир ишчиларнинг ўз корхоналарига садоқатини кўриш мумкин. Юқори мансабдор ходимлар ва ишчилар ўзларини корпорация вакиллари деб ҳисоблайдилар. Японияда ҳар бир ишчи компания учун керак ва зарур шахслигига ишонади. Одатда японияликлар ўз компанияси учун кўп ишлайди. Бу эса уларнинг фирмага садоқатини кўрсатади. Натижада эса япон корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигининг ошишига олиб келади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат фаолиятида инсоннинг ижтимоий қирралари ҳам доимо ҳар қандай меҳнат жамоаларида назарга олиниши керак. Шунингдек, профессор Қ.Х. Абдурахмоновнинг фикрича, "Инсон капиталини аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва воситаларга қараганда юқорироқдир".[4] Японияда ҳар бир инсоннинг шахсий фазилати эмас, балки бутун бир жамоанинг фаолияти бошқарилади ва шунда инсон омили биринчи ўринга қўйилган оқилона ташкил этилган бошқарув сабабли ҳам меҳнат самарадорлигининг ошишига олиб келади. Бу эса ҳар қандай меҳнат жамоасида муҳим ижтимоий омиллардан ҳисобланади. Бугунги кунда фаолиятидан қатъий

назар барча корхона ва ташкилотларда ҳамда муассасаларда бюрократик бошқарувдан меҳнатнинг асосий юритувчиси инсон омилига катта аҳамият бериб бориш, ривожланган дунё мамлакатларининг юқорида келтириб ўтилган тажрибаларидан унумли ва шароитдан келиб чиққан ҳолда фойдаланиб борилса, уйлаймизки инсон капитали ва салоҳиятидан оқилона фойдаланишни ташкил этиш йўллари топиш мумкин.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР:

1. "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси". Иқтисод фанлари доктори, профессор Қ.Абдурахмоновнинг умумий таҳрири остида. Тошкент.: "Ўқитувчи", 2001. 346- бет.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. - Т.: "Mehnat", 2009 йил. - 512 б.
3. Мэнкью Грегори Н. Принципы макроэкономики. Учебник для вузов. 2-изд-е - СПб.: Питер, 2003.М.Шарифхўжаев, Ё.Абдуллаев-"Менежмент". Тошкент-"Меҳнат"-2000.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. - Т.: "Fan va texnologiya", 2013 йил. - 476 б.
5. Тощенко Ж., Харченко С. Социальное настроение. М., 1996.
6. Н. Менкью, М. Тейлор Экономика. 2-е издание, "Питер", Москва, 2013, - С 655.

Келиб тушган вақти 09.11. 2020