



International Educators Conference

Hosted online from Toronto, Canada

Website: econfseries.com

7th April, 2025

KICHIK BIZNES KORXONALARIDA XODIMLAR MOTIVATSIYASI VA ULARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI

Muhammadjonov Ja'far Jamshid o'g'li

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti

70411302-Master of Business Administration yo'nalishi
magistratura talabasi

Annotatsiya

Mazkur tezisda kichik biznes sohasida ishchi-xodimlarning mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar hamda korxona ishchilarining mehnat faoliyatini rag'batlantirishga oid dolzarb muammolarni hal etishda tashkiliy va amaliy ahamiyatga molik bir qator muhim vazifalar ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar: tadbirkorlik faoliyati, ishchi-xodim, mehnatga haq to'lash tizimi, mehnat faoliyatini rag'batlantirish.

KIRISH

O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy-iqtisodiy hayotida amalga oshirilayotgan tub islohotlar sharoitida tashkiliy faoliyat samaradorligi ko'p jihatdan ishlab chiqarishni tashkillashtirish hamda ishchi-xodimlarning mehnat faoliyatini tegishli tarzda rag'batlantirishga bog'liq. Mehnatga haq to'lash tizimini isloh qilish davomida jarayon ishtirokchilari quyidagi ikkita vazifaning yechimini topishga erishishlari darkor:

1. Korxonada ishlayotgan har bir ishchi-xodimga, birinchidan, mehnat faoliyatining natijasiga, ikkinchidan, mehnat bozorida konkret turdagi ishchi kuchi uchun to'lanayotgan real qiymatdan kelib chiqib haq to'lanishini kafolatlash;
2. Korxonalar o'zi ishlab chiqargan mahsulotlarini bozorda realizatsiya qilganidan so'ng foyda olishga muvaffaq bo'lishi zarur.

Aytish mumkinki, ham ishchi-xodimlarning, ham ish beruvchilar - tadbirkorlarning manfaatlarini birdek qondirish uchun mehnatga to'lanadigan ish haqi salmog'ini oshirish barobarida ishlab chiqariladigan tayyor mahsulotlarning har bir donasiga sarflanadigan xarajatlar salmog'ini kamaytirish, shuningdek korxonaning iqtisodiy



International Educators Conference

Hosted online from Toronto, Canada

Website: econfseries.com

7th April, 2025

faoliyati samaradorligini oshirishga erishilsa, har bir ishchiga to'lanadigan ish haqining qiymati oshirilishini kafolatlash zarur bo'ladi. Bundan chiqdi, mehnat haqining ma'lum darajada oshirilishi uchun iqtisodiy faoliyat samaradorligi oshirilishi lozim va aksincha, mehnat samaradorligining oshirilishi pirovard natijada ish haqi qiymatining oshirilishi uchun sharoit yaratib beradi. Bu iqtisodiy qonuniyat mehnat faoliyatini rag'batlantirish tamoyilining asosini tashkil etadi. Shu tamoyilga amal qilish tufayli ish beruvchilar -tadbirkorlar iqtisodiy faoliyatining yakuniy samarasi sifatida olinadigan foyda hajmini oshirishga, ishchi-xodimlar esa moddiy ahvolini yaxshilashga muvaffaq bo'lishadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Mehnatga haq to'lash masalalarining yechimini izlash jarayonida davlat organlari ayni muammoning quyidagi jihatlariga alohida e'tibor qaratishi lozim bo'ladi¹:

- 1) mehnat uchun to'lanadigan ish haqining joriy paytda ayni turdagi mehnat faoliyati uchun to'lanadigan real qiymatiga qay darajada muvofiq kelishini hisobga olishi;
- 2) mehnat uchun ish haqi sifatida to'lanadigan pul mablag'larining umumiy qiymati bilan xo'jalik faoliyatining amaldagi holati o'rtasida qay darajada o'zaro moslik o'rnatilganligiga e'tibor berilishi;
- 3) mehnat uchun ish haqi to'lash bilan bog'liq dolzarb masalalarning yechimini izlash borasida ijtimoiy hamkorlik munosabatlarining rivojlantirilishiga katta ahamiyat qaratilishi lozim.

Bizning fikrimizcha, korxona ishchilarining mehnat faoliyatini rag'batlantirishga oid dolzarb muammolarni personalni boshqarish va ishlab chiqarishni tashkillashtirish bo'yicha boshqa xildagi funksiyalardan alohida ajratib o'rganish mumkin emas. Shuning uchun mehnatga haq to'lash tizimining isloh qilinishi kompleksli xususiyatga ega bo'lib, tadbirkorlik faoliyatini tashkillashtirishning boshqa bir qator muhim funksional jihatlarini ham isloh qilish jarayonida amalga oshirilishi kerak.

Ishchi-xodimlarning mehnat faoliyatini rag'batlantirish tizimi tashkiliy va amaliy ahamiyatga molik bir qator muhim vazifalarning hal etilishiga xizmat qilishi shart.

¹ Gerasimov B.N., Makarenko O.G. Sotsialniy menedjment. Samara: Izd- vo SGAU, 2013.



International Educators Conference

Hosted online from Toronto, Canada

Website: econfseries.com

7th April, 2025

Buning uchun ushbu tizimni shakllantirish chog'ida quyidagi shart-sharoitlarni e'tibordan chetda qoldirmaslik kerak bo'ladi²:

Birinchidan, ishlab chiqarish tizimining turli bo'g'inlarida mehnat faoliyati bilan band ishchi va xodimlarning, shuningdek alohida tashkiliy tuzilmalarning funksional xizmat vazifalarini aniq belgilab berishga yordam berishi zarur. Bu ishlab chiqarish jarayoni mobaynida hech bir funksional faoliyat ikki marotaba qaytarilmasligini ta'minlash va oqibat natijada qo'shimcha sarf-xarajatlar qilinmasligi uchun muhim.

Ikkinchidan, har bir konkret ishchi va xodimning salohiyati, ishchanlik mahorati, malakasi va bilim saviyasiga, shaxsiy sifat va fazilatlariga qarab kerakli ish joyiga joylashtirish, shuningdek, ishchi va xodimlarning kasbiy malakasini, bilim saviyasini muntazam ravishda oshirib borish tizimini yaratishga yaqindan yordam berishi kerak.

Uchinchidan, ishlab chiqarish tizimining funksional faoliyati samarali kechishi uchun joriy mehnat faoliyatini ratsionallashtirish va optimallashtirish maqsadlarida ishlab chiqarish tizimining alohida olingan har bir uchastkasidagi ishchi va xodimlar o'z zimmasiga yuklatiladigan funksional vazifalarni maksimal darajada samarali bajara olishini ta'minlaydigan ish uslublarini izlab topish hamda amaliyotga tatbiq etishga xizmat qilishi darkor.

XULOSA VA MUNOZARA

Shu o'rinda yuqorida bildirilgan fikr-mulohazalarimizni muxtasar qilib aytmoqchimizki, mehnat haqining rag'batlantiruvchi rolini oshirish uchun joriy ish faoliyatini quyidagi tamoyillar asosida tashkillashtirish zarur bo'ladi:

- mehnat haqining qiymatini ishchi va xodimlar tomonidan bajariladigan ish faoliyatining samaradorligiga, unumdorligiga va sifatiga bog'liq qilib qo'yish kerak. Shunday yo'l tutilsa, ishchi va xodimlar o'zlari bajaradigan funksional vazifalarining pirovard natijasidan bevosita manfaatdor bo'lishadi;
- ishchi-xodimlarga bir xilda maosh to'lashdan voz kechilishi lozim;
- ishchi-xodimlarga ish haqi to'lash tizimini tashkil etish chog'ida mazkur tizimning amal qilishi oqibat natijada ishchilar orasida nifoq tug'ilishiga olib kelmasligi lozimligini e'tiborga olib ish tutish maqsadga muvofiqdir.

² Shipunov V.G. Osnovi upravlencheskoy deyatelnosti: sotsialnaya psixologiya menedjment: Ucheb. dlya sred. spes. ucheb. zavedeniy. 2-ye izd., pererab. i dop. -M.: Vysshaya shkola, 2014.



International Educators Conference

Hosted online from Toronto, Canada

Website: econfseries.com

7th April, 2025

ADABIYOTLAR RO`YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiya qabul qilinganligining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi nutqi. «Xalq so'zi» gazetasi, 8.12.2016 y.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi Farmoni. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 6-son, 70-modda
3. Shipunov V.G. Osnovi upravlencheskoy deyatel'nosti: sotsial'naya psixologiya menedjment: Ucheb. dlya sred. spes. ucheb. zavedeniy. 2-ye izd., pererab. i dop. - M.: Vysshaya shkola, 2014.
4. Gerasimov B.N., Makarenko O.G. Sotsialniy menedjment. Samara: Izd-vo SGAU, 2013.
5. www.ziynet.uz
6. www.stat.uz