O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI TA’LIM VA ILM FAN VAZIRLIGI

Andijon davlat texnika instituti "Menejment" kafedrasi assistent o‘qituvchisi
Irisov Jahongir Xursanbekovich
Aliyev Odiljon Gofurjon o’gli IV-kurs 57/23 Bank ishi va audit mutaxasisligi talabasi

Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini takomillashtirish istiqbollari

jahongirmirzo0078@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu tezisda sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning nazariy asoslari, mavjud muammolari va istiqbolli yo'nalishlari tahlil qilingan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, unumdorlikni barqaror oshirish uchun texnik-texnologik yangilanish, kadrlar malakasini oshirish, rag'batlantirish tizimini takomillashtirish va Lean-Kaizen usullarini birgalikda joriy etish zarur.

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, sanoat korxonasi, raqamlashtirish, Lean ishlab chiqarish, Kaizen, rag'batlantirish, mehnat samaradorligi.

Kirish (Introduction)

Zamonaviy iqtisodiyotda raqobatbardoshlikning asosiy omillaridan biri mehnat unumdorligidir. Mehnat unumdorligi ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmat hajmining sarflangan mehnat resurslariga nisbati bilan aniqlanadi va korxonaning samaradorligini, ish haqi darajasini hamda iqtisodiy o'sish sur'atlarini belgilaydi. O'zbekistonda sanoatni modernizatsiya qilish, eksport salohiyatini kengaytirish va ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish bo'yicha olib borilayotgan islohotlar sharoitida bu ko'rsatkichni oshirish alohida dolzarblik kasb etmoqda.

Amaliyotda ko'plab sanoat korxonalarida eskirgan uskunalar, malakali mutaxassislar yetishmasligi, mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar va rag'batlantirish

mexanizmlarining zaifligi unumdorlik o'sishiga to'sqinlik qilmoqda. Shu sababli mazkur muammolarni tizimli o'rganish va ularni hal etish yo'llarini ishlab chiqish ilmiy va amaliy jihatdan muhimdir.

Tadqiqotning maqsadi – sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini takomillashtirish istiqbollarini aniqlash va amaliy takliflar ishlab chiqish.

Tadqiqotning vazifalari: (1) mehnat unumdorligining nazariy asoslarini o'rganish; (2) unumdorlikka ta'sir qiluvchi omillarni aniqlash; (3) tanlangan korxona misolida joriy holatni baholash; (4) takomillashtirish yo'nalishlarini asoslash.

Tadqiqot ob'ekti – sanoat korxonalari, predmeti – mehnat unumdorligini oshirish omillari va mexanizmlari.

Tadqiqot usullari (Methods)

Tadqiqotda iqtisodiy tahlilning quyidagi usullaridan foydalanildi: statistik va qiyosiy tahlil, dinamik qatorlar usuli, omillar tahlili hamda tizimli yondashuv. Ma'lumot manbalari sifatida O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligi ma'lumotlari, me'yoriy-huquqiy hujjatlar, ilmiy maqolalar ichki hisobotlari ishlatildi.

Mehnat unumdorligi quyidagi ko'rsatkichlar yordamida baholandi:

Qiymat ko'rsatkichi: MU = Q / T, bunda Q – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi (so'm), T – o'rtacha ishchilar soni;

Natural ko'rsatkich: bir ishchiga yoki bir ish soatiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori;

Mehnat sig'imi: bir birlik mahsulotga sarflangan mehnat vaqti.

Shuningdek, unumdorlikka texnik-texnologik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik omillarning ta'siri guruhlab o'rganildi. Xorijiy tajribadan Yaponiyaning Kaizen va Lean tizimlari hamda Janubiy Koreya sanoatini rivojlantirish tajribasi qiyosiy tahlil qilindi.

Natijalar (Results)

Tadqiqot natijalari mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi asosiy omillarni va ularning korxonadagi holatini ko'rsatdi.

Birinchidan, texnik-texnologik omil eng ta'sirchan omil ekani aniqlandi. Eskirgan va qisman avtomatlashtirilgan uskunalar ishlab chiqarish sikli davomiyligini oshiradi, to'xtab qolishlar sonini ko'paytiradi va mehnat sig'imini yuqori darajada saqlab turadi.

Ikkinchidan, kadrlar omili bo'yicha malakali mutaxassislar va ishchilarning yetishmasligi, kasbiy tayyorgarlik darajasi bilan ishlab chiqarish talablari o'rtasidagi tafovut unumdorlikni cheklashi aniqlandi. Kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi esa ortiqcha moslashuv va o'qitish xarajatlarini keltirib chiqaradi.

Uchinchidan, tashkiliy omillar doirasida ish joylarini noto'g'ri joylashtirish, ortiqcha zaxiralar, bo'sh turib qolish vaqtlari va operatsiyalar o'rtasidagi muvofiqlashtirishning pastligi yo'qotishlarga sabab bo'lmoqda.

To'rtinchidan, iqtisodiy omil sifatida ish haqining natijaga bog'liqligi yetarli emasligi xodimlarning manfaatdorligini susaytiradi.

Muhokama (Discussion)

Olingan natijalar sanoat korxonalarida unumdorlikni oshirish yagona chora bilan emas, balki o'zaro bog'liq chora-tadbirlar majmuasi orqali ta'minlanishini ko'rsatadi. Tahlil asosida quyidagi istiqbolli yo'nalishlar taklif etiladi.

1.Ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va raqamlashtirish. Zamonaviy uskunalar, sanoat sensorlari va ishlab chiqarishni boshqarish dasturlarini (MES, ERP) joriy etish nazorat aniqligini oshiradi, to'xtab qolishlarni kamaytiradi va qo'l mehnati ulushini qisqartiradi. Industry 4.0 elementlarini bosqichma-bosqich, avvalo eng ko'p yo'qotish kuzatilayotgan bo'g'inlarda qo'llash maqsadga muvofiq.

2.Kadrlar salohiyatini rivojlantirish. Korxona ichida o'qitish markazlarini yaratish, oliy va kasb-hunar ta'limi muassasalari bilan hamkorlikni kengaytirish,

ishchilarning ko'p kasblilik (bir necha operatsiyani bajara olish) ko'nikmalarini shakllantirish tavsiya etiladi.

3.Rag'batlantirish tizimini takomillashtirish. Ish haqining bir qismini individual va jamoaviy natijalar (ishlab chiqarish hajmi, sifat, brak darajasi) bilan bog'lash, takliflar kiritgan xodimlarni mukofotlash tizimini joriy etish xodimlarning manfaatdorligini oshiradi.

4.Lean va Kaizen usullarini joriy etish. Yaponiya tajribasi shuni ko'rsatadiki, kichik, doimiy yaxshilanishlar katta kapital qo'yilmalarsiz ham sezilarli samara beradi. 5S tizimi, vizual boshqaruv va yo'qotishlarni (kutish, ortiqcha harakat, ortiqcha zaxira, brak) aniqlash va bartaraf etish amaliyoti mehnat sig'imini kamaytiradi.

5.Mehnat sharoitlari va tashkiliy tuzilmani yaxshilash.

Taklif etilayotgan choralarning iqtisodiy samaradorligi, odatda, mehnat unumdorligining o'sishi, brak va to'xtab qolishlardan yo'qotishlarning kamayishi hamda qo'yilmalarning qoplanish muddati orqali baholanadi.

Xulosa

Tadqiqot jarayoni shuni ko'rsatdiki, sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish texnik-texnologik yangilanish, kadrlar malakasini oshirish , rag'batlantirish tizimi,kpi va mehnatni tashkil etish sifatiga bevosita bog'liqdir. Eng samarali yondashuv – raqamlashtirishni Lean-Kaizen amaliyoti va kadrlar tayyorlash bilan uyg'unlashtirishdir. Amaliyotda quyidagilar tavsiya etiladi: ishlab chiqarish jarayonlarini bosqichma-bosqich avtomatlashtirish; ichki o'qitish va malaka oshirish tizimini yo'lga qo'yish; natijaga yo'naltirilgan rag'batlantirish mexanizmini joriy etish; yo'qotishlarni muntazam monitoring qilish. Bu choralar korxonaning raqobatbardoshligini va eksport salohiyatini oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston–2030» strategiyasi

to'g'risidagi farmoni.

2. O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligining rasmiy ma'lumotlari.
3. Imai M. Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success. – New York: McGraw-Hill, 1986.
4. Womack J., Jones D. Lean Thinking. – New York: Simon & Schuster, 1996.
5. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2016.