



MEHNAT SAMARADORLIGI – TARAQQIYOTIMIZ OMILIDIR

Anvarova Lobarxon Sherzod qizi

QarDU tayanch doktorant

Annotatsiya: Maqolada muallif mehnat samaradorligini oshirish va mehnat unumdorligi xususida fikr yuritadi. Uning fikriga ko'ra "amaldagi mehnat samaradorligi" tushunchasi korxona yoki tarmoqdagi (umumjamiyat miqyosida ham) mehnatning unumini ifodalash imkonini beradi. Mehnat jarayoni mazkur omillarni inobatga olgan holda uyushtirilgan jamiyatda korxona va tashkilotlardagi mehnat samaradorligi asta-sekinlik bilan osha boradi. Shuningdek, maqolada mehnat unumdorligining iqtisodiy, siyosiy, ma'naviy shakllarda ro'y berishi ta'kidlanadi.

Kalit so'zlar: mehnat samaradorligi, amaldagi mehnat samaradorligi, naqd mehnat samaradorligi, potensial mehnat samaradorligi, islohotlarning mehnat samaradorligiga ta'siri, mehnat samaradorligini kamaytirayotgan omillar, mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatlari.

Аннотация: В статье автор задумывается о повышении эффективности труда и производительности труда. По его словам, понятие практической эффективности труда позволяет выразить производительность труда на предприятии или в отрасли. Производительность труда на предприятиях и в организациях постепенно повышается в том обществе, где трудовой процесс организован с учетом этих факторов. Также в статье подчеркивается, что производительность труда проявляется в экономической, политической и духовной формах.

Ключевые слова: производительность труда, фактическая производительность труда, наличная производительность труда, потенциальная производительность труда, влияние реформ на производительность труда, факторы, снижающие производительность труда, возможности повышения производительности труда.

Abstract: In the article, the author thinks about increasing labor efficiency and labor productivity. According to him, the concept of practical labor efficiency allows to express the productivity of labor in an enterprise or industry. In a society where the labor process is organized taking these factors into account, labor efficiency in enterprises and organizations increases gradually. Also, the article emphasizes that labor productivity occurs in economic, political and spiritual forms.

Keywords: labor productivity, actual labor productivity, available labor productivity, potential labor productivity, the impact of reforms on labor productivity, factors that reduce labor productivity, opportunities to increase labor productivity.

Ijtimoiy falsafa va iqtisodiyotda mehnat samaradorligi mehnatning natijadorligi darajasini ifodalovchi tushuncha sifatida ta'riflanadi. U bazan korxona yoxud tashkilotda amalga oshirilgan mehnat jarayoniga, ba'zan esa jamiyatda kechayotgan ijtimoiy ishlab chiqarish jarayoniga nisbatan qo'llaniladi. Mazkur sub'ektlardagi mehnat unumini o'lchashning o'ziga xos uslublari mavjud. Iqtisodchilar dastlab xo'jalik yurituvchi sub'ekt yoki tarmoq, mintaqa yoki mamlakat miqyosidagi mehnat samaradorligini muayyan vaqt birligi davomida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga qarab belgilardilar. Biroq mavzuga doir ilmiy izlanishlar faollashgani sayin mehnatning samaradorligini oshirish uslubi ham o'sib bordi. Bugungi kunda u nafaqat muayyan vaqt davomida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga, balki uning sifatiga, mahsulotni ishlab chiqarishga ketgan mehnat xarajatlariga, mahsulot savdosidan tushgan daromad miqdoriga va ketgan xarajatga qarab ham aniqlanadi.

Iqtisodchi olimlar mehnat samaradorligi darajasi, uni oshirish yo'llari to'g'risida fikr yuritayotganda, "amaldagi mehnat samaradorligi", "naqd mehnat samaradorligi", "potensial mehnat samaradorligi" tu-shunchalarini qo'llaydilar. Bu bejiz emas. Chunki, masalan, "amaldagi mehnat samaradorligi" tushunchasi korxona yoki tarmoqdagi (umumjamiyat miqyosida ham) mehnatning unumini ifodalash imkonini beradi. Mavzuga bag'ishlangan manbalarda amaldagi mehnat samaradorligini quyidagi formula asosida aniqlash taklif etiladi:

$$Ms = Mh/Mx,$$

bunda: Ms – mehnat samaradorligi; Mh – mahsulot hajmi; Mx – mehnat xarajatlari.

Lekin asl maqsad muayyan vaqt birligi davomida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorini shunchaki hisoblab chiqishdan iborat emas. Mehnat unumini o'lchashdan murod uni yuksaltirish yo'llarini, realizasiya qilinmagan imkoniyatlarni topish bilan bog'liq. Buning uchun esa ish vaqtdan va mehnat resurslaridan unumsiz foydalanish hollariga chek qo'yilsa, mavjud shart-sharoitlarda qancha mahsulot ishlab chiqarish mumkinligini avvaldan hisoblab chiqish kerak bo'ladi. Aynan ana shu hisob-kitob natijasi "naqd mehnat samaradorligi" tushunchasi yordamida ifodalanadi. Boshqacha aytganda, naqd mehnat samaradorligi – barcha imkoniyatlar ishga solinganda mavjud sharoitlarda ishlab chiqarish mumkin bo'lgan mahsulot hajmini ko'rsatuvchi birlikdir. Ingliz kibernetiki, iqtisodiy kibernetika asoschilaridan bi-ri Entoni Stafford Bir o'zining "Kibernetika va menejment" nomli asa-rida naqd mehnat samaradorligini quyidagi formula asosida aniqlash mumkinligini e'tirof etadi:

$$NMs = Mmak/MXmin,$$

bunda NMs – naqd mehnat samaradorligi; Mmak — mavjud shart-sharoitlar-da ishlab chiqarilishi mumkin bo'lgan mahsulotning maksimal hajmi; MXmin – mavjud sharoitlarda zarur bo'lgan mehnat xarajatlarining mini-mal miqdori.

"Potensial mehnat samaradorligi" tushunchasiga keladigan bo'lsak, u iqtisodiy kibernetikada ijtimoiy taraqqiyotning bugungi davrida mavjud shart-sharoitlarga tayangan holda nazariy jihatdan qancha mahsulot ishlab chiqarish mumkinligini ifodalashda qo'llaniladi. Potensial mehnat samaradorligi ko'rsatkichi mehnat unumini qay hajmda oshirishdan umid qilish mumkinligini aniqlab beradi.

Ilmiy manbalarda amaldagi mehnat samaradorligi ko'rsatkichi bilan naqd mehnat samaradorligi ko'rsatkichi o'rtasidagi tafovutni kamaytirish qator omillarga bog'liqligi ta'kidlanadi. Bu omillar quyidagilardan iborat:

- mavjud moddiy-texnika bazasi va ishlab chiqarish imkoniyatlaridan oqilona va unumli foydalanish, ishlab chiqarishni muttasil diversifikasiya qilish – buning natijasida nafaqat mahsulot ishlab chiqarish hajmi va sifati oshadi, balki uning turlari ham ko'paya boradi;
- innovasiyalarni ishlab chiqarishga tatbiq etish – buning natijasida yangi ilmiy ishlanmalarning ishlab chiqarishga kirib kelishi jadallashadi, ob'ektning moddiy-texnik imkoniyatlari muttasil takomillasha boradi, zamonaviy ishlab chiqarish texnologiyalari o'zlashtiriladi, bu omillar pirovardida mehnat samaradorligi yuksalishiga xizmat qiladi;

- ishlab chiqarish jarayonini ilmiy asosda, foydali tashkil qilish – buning natijasida minimal mehnat xarajatlari bilan ko‘proq va foydalirok mahsulot tayyorlash, mehnat samarasini oshirishga zamin hozirlaydigan yangi potentsial imkoniyatlarni aniqlash mumkin bo‘ladi;
 - ish vaqtidagi yo‘qotishlarni kamaytirish – buning natijasida ortiqcha va zaruriyati yo‘q, korxona tili bilan aytganda ostatka tovarov ortib kolishi, mehnat operatsiyalarini ijro etish, mehnat jarayoniga dahli bo‘lmagan yumushlarni bajarish, mehnat intizomiga zid amallar uchun ketgan vaqt tejaladi, bu vaqtni mehnat unumini oshirishga yo‘nal-tirish mumkin bo‘ladi;
 - xodimlarning ma'lumoti va malakasini oshira borish buning natijasida xodimlar kvalifikatsiyasi bilan muttasil kengayib borayotgan kasbiy bilimlar hajmi o‘rtasida muayyan mutanosiblikka erishiladi, malakali xodimlarning ko‘payishi esa pirovardida mehnat sifatiga jiddiy ta'sir ko‘rsatadi;
 - mehnat sharoitlarini takomillashtirish – buning natijasida, bir tomondan, mehnat funksiyalarini sifatli ado etish imkoniyatlari kengayadi, ikkinchi tomondan esa, xodim o‘z mehnatidan qoniqish hosil qila boshlaydi, har ikkala holat mehnat unumida o‘z ifodasini topadi;
- mehnat va xordiqning oqilona rejimini joriy etish – buning natijasida xodimlar salomatligini asrash, ularning mehnat qobiliyatlarini to‘laroq ro‘yobga chiqarish imkoniyatlari kengayadi, mustahkam sog‘liqqa ega bo‘lgan hamda o‘z qobiliyatlarini yorqin namoyon etadigan xodim esa mehnat samaradorligini yuksaltirish omiliga aylanadi;
- mehnatga adolatli haq to‘lash tizimini tatbiq etish – buning natijasida xodimning o‘z mehnati mahsulidan manfaatdorligi ortadi, u o‘z vazifalarini sifatli ado etishga, uni muttasil takomillashtirib borishga moyil bo‘la boradi;
 - mehnat jamoasidagi ruhiy muhitni sog‘lomlashtirish buning natijasida jamoa a'zolari o‘rtasida sog‘lom munosabatlar shakllanadi, mazkur munosabatlar o‘zaro hamjihatlik va xayrihohlikni mustahkamlaydi, bunday sharoitda xodim o‘z mehnat funksiyalarini mufassal va sifatli bajara oladi;
 - jamoa a'zolarining ijodiy faolligini rag‘batlantirish buning natijasida, bir tomondan, ishlab chiqarishga tatbiq etilishi mumkin bo‘lgan innovasiyalar ko‘paya boradi, ikkinchi tomondan, xodimning mehnat faoliyatiga qiziqishi ortadi.

Mehnat jarayoni mazkur omillarni inobatga olgan holda uyushtirilgan jamiyatda korxona va tashkilotlardagi mehnat samaradorligi asta-sekinlik bilan osha boradi. Ushbu omillarga e'tiborsizlik, ular o‘rniga repressiv yoki volyuntaristik uslublarning qo‘llanilishi ayanchli oqibatlariga olib keladi. Buni o‘tgan asr so‘ngida o‘tmishga yuz tutgan sovet tajribasi misolida ko‘rish mumkin. Sovet hokimiyati yillarida uzoq davr mobaynida mehnat samaradorligi qo‘rquv, tazyiq, majburiy mehnat evaziga ta'minlab kelindi. Jumladan, Belomorkanalning barpo etilishi, Baykal-Amur magistralining qurilishi, qo‘riq yerlarning o‘zlashtirilishi - jamiyat miqyosida amalga oshirilgan mehnat faoliyati samaradorligining timsoli, besh yillik rejalarni to‘rt va hatto uch yilda ado etilishi esa korxonadagi mehnat unumi namunasi tarzida taqdim etildi. Aslida esa ularning barchasi majburiylik tamoyili asosida tashkil etilgan mehnat mahsullari edi. To‘g‘ri, Sovet hukumati avvalida mazkur tadbirlarni ixtiyoriylik tamoyiliga monand ravishda uyushtirishga intildi. Masalan, 1932 yilning 13 aprelida hukumatning “Baykal-Amur temir yo‘li qurilishi to‘g‘risidagi” Qarori qabul qilindi va uni ijro etishga kirishildi. Qarorda mamlakat fuqarolarini iqtisodiy va moliyaviy rag‘batlar evaziga qurilishga jalb etish nazarda tutilgandi. Biroq taygadagi mehnat sharoitlarining og‘irligi, oziq-ovqat mahsulotlari tanqisligi, mehnat qurollarining yetishmasligi ishchi kuchining boshqa mintaqalarga oqib ketishiga sabab bo‘ldi. Ma'lumotlarga qaraganda, og‘ir sharoitlar oqibati o‘laroq BAMga 12 ming yer qazuvchi kerak bo‘lgan bir vaziyatda atigi 504 kishi, 2389 burg‘ulovchi o‘rniga 50 kishi, 5101 duradgor o‘rniga 498 kishi mehnat qilgan. Shundan so‘ng hukumat BAM qurilishida majburiylik tamoyilini qo‘llashga qaror qildi hamda uni OGPUga (davlat xavfsizligi-ni muhofaza qilish bo‘yicha davlat boshqarmasiga) topshirdi.

Boshqarma esa darhol Baykal-Amur lagerini tashkil etdi va qisqa muddatda magistral qurilishiga 32411 mahbusni jalb qildi . Shu tariqa BAM qurilishida “mehnat unumdorligi ta'minlandi”.

XX asrning 60-yillaridan boshlab mehnat samaradorligini majburiy mehnat evaziga ta'minlash amaliyoti kamaydi. Bu davrdan boshlab jamiyatdagi mehnat unumini socialistik mehnat munosabatlari evaziga ta'minlashga intilina boshlandi. Biroq, taassufki, bu munosabatlar ham mehnat samaradorligini ta'minlay olmadi. Ma'muriy buyruqbozlikka asoslangan iqtisodiyot korxonalarga moddiy-texnika bazasini mustaqil mustahkamlash, ishlab chiqarishni diversifikasiya qilish, innovatsiyalarni ishlab chiqarishga tatbiq etish imkonini bermas edi. Ularning asosiy vazifasi yuqoridan belgilab berilgan rejalarni to'laqonli ado etish bilan cheklangan edi. Ishlab chiqarish jarayoni ham turli mintaqalarning o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olmagan holda tashkil etilgan edi. Buning natijasida ish vaqtining behuda sarflanishi avj olib bordi. Mehnatga adolatli haq to'lash tizimining tatbiq etilmagani, turli jamoa a'zolari ijodiy faolligining rag'batlantirilmaganligi vaziyatni yanada chigallashtirdi. Oqibatda barcha korxona va tashkilotlarda mehnat samaradorligi darajasi tushib ketdi.

Mustaqillik yillarida O'zbekistonda amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar jamiyatdagi mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatlarini vujudga keltirdi. Jumladan, mustaqillikning ilk yillarida “quyidagilar iqtisodiyotni isloh qilish sohasida strategik maqsadlar qilib belgilandi:

1. Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini bosqichma-bosqich shakllantirish, qudratli va tinimsiz rivojlanib boradigan, milliy boylikning ortishini, kishilar hayoti va faoliyati uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlaydigan iqtisodiy tizimni barpo etish.
2. Ko'p ukladli iqtisodiyotni yaratish, insonning mulkdan mahrum bo'lishiga barham berish, tashabbuskorlik va uddaburonlikni butun choralar bilan rivojlantirish negizi bo'lgan xususiy mulkning davlat tomonidan himoya qilinishini ta'minlash.
3. Korxonalar va fuqarolarga keng iqtisodiy erkinliklar berish, ularning xo'jalik faoliyatiga davlatning bevosita aralashuvidan voz kechish, iqtisodiyotni boshqarishning ma'muriy-buyruqbozlik usullarini bartaraf etish, iqtisodiy omillar va rag'batlantirish vositalaridan keng foydalanish.
4. Iqtisodiyotda moddiy, tabiiy va mehnat resurslaridan samarali foydalanishni ta'minlaydigan chuqur strukturaviy o'zgarishlar qilish, raqobatbardosh mahsulotlarni ishlab chiqarish, jahon iqtisodiy tizimiga qo'shilib borish.
5. Kishilarda yangicha iqtisodiy fikrlarni shakllantirish, ularning dunyoqarashini o'zgartirish, har bir kishiga o'z mehnatini sarflash sohasi va shakllarini mustaqil belgilash imkonini berish.”

Mazkur choralar korxona va tashkilotlardagi mehnat samaradorligi darajasiga salmoqli ta'sir ko'rsatdi. Aynan shu sababga ko'ra mamlakatda yalpi ichki mahsulot o'sa boshladi, xalq xo'jaligi va sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmlari kengaydi. Keyingi yillarda Harakatlar strategiyasi va Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi doirasida amalga oshirilgan islohotlar esa mazkur omillar rivojiga tendensiyaviy tus berdi. Masalan, so'nggi besh yil mobaynida iqtisodiyot tarkibidagi nodavlat sektorni ken-gaytirish, korxona va tashkilotlar faoliyatiga davlatning bevosita aralashuvini kamaytirish masalalariga alohida e'tibor berila boshlandi. Bu-ning natijasida sub'ektlarning iqtisodiy erkinligi me'yori sezilarli ravishda oshdi. Iqtisodiy erkinlik, bir tomondan, tadbirkorlik va kichik biznes sub'ektlari sonining keskin oshishiga zamin yaratdi. Xususan, 2016 yilda mamlakatda 207 ming 104 ta tadbirkorlik sub'ektlari faoliyat ko'r-satgan bo'lsa , 2022 yilga kelib ularning soni 517 ming 501 taga yetdi . Ikkinchi tomondan, iqtisodiy erkinlik sharofati bilan korxona va tashkilotlardagi mehnat samaradorligi osha boshladi. Mehnat unumi yuksalgani bois, aytaylik, 2005 yilda tadbirkorlik sub'ektlarining mamlakatimiz yalpi ichki mahsulotidagi ulushi 38,2 foizni tashkil qilgan bo'lsa , 2022 yilga kelib bu ko'rsatkich 51,8 foizni tashkil etdi .

Xulosa o'rnida, mehnat samaradorligini oshirish iqtisodiy taraqqiyotimizni ta'minlashga qodir bo'lgan qudratli omildir. O'zbekistonda mustaqillik yillarida amalga oshirilgan keng ko'lamli islohotlar

uni yuksaltirish uchun real imkoniyatlarni vujudga keltirdi. Endilikdagi vazifa mazkur imkoniyatlardan oqilona foydalanish, ayni paytda mehnat samarasini oshirishga xalal berib turgan omillarni bartaraf etish choralarini ko‘rishdan iboratdir.

Adabiyotlar:

1. Karimov I.A. O‘zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo‘lida.// Vatan sajdagoh kabi muqad-dasdir. Tom 3.- T.:O‘zbekiston, 1996.- B.183-184.
- 2.O‘zbekistondagi tadbirkorlik sub'ektlari soni 517,5 mingtani tashkil etdi.// xabardor.uz, 2022, 1 iyun'.
3. Rofe A.I. Ekonomika truda.- M.:Knorus, 2010.- S.78.
4. Zahirova G.M., Qodirov S.M. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini boshqarishda mahalliy hokimiyat organlarining roli.// Mamlakatni modernizasiyalash sharoitida O‘zbekiston iqti-sodiyotini boshqarishning dolzarb muammolari. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari.- T.:O‘zMU, 2016.- B.21.