

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI**

S.N. YULDASHEV, X.M. IBRAGIMOVA, B.X. FAYZIEV

**MEHNATNI TASHKIL ETISH VA
ME'YORLASH**

(O'quv qo'llanma)

5230200 – Menejment (paxta tozalash, to'qimachilik va yengil sanoati)

Toshkent - 2015

ANNOTATSIYA

Fanning asosiy maqsadi mehnatni tashkil etish, mehnatni me'yorlashning umumiy usul va uslublarini o'zlashtirish, vaqt sarfini samarali boshqarish, mehnatga haq to'lash shakl va tizimlarini o'zlashtirish bo'yicha talabalar bilimlarini oshirish va chuqurlashtirish hisoblanadi.

Talabalar fanni o'zlashtirish jarayonida bozor iqtisodiyoti sharoitida yengil sanoat korxonalarida mehnatni tashkil etish asoslari, Respublikamizdagi ilg'or korxonalarning va chet el tajribalarini amaliyotga qo'llash yo'llarini o'rganadilar.

Основной целью курса является развитие и углубление знаний студентов в области организации труда, освоение ими принципиальных положений и общих методов нормирования труда, овладение навыками эффективного управления затратами времени.

При изучении курса студенты знакомятся с основами организации труда на предприятиях легкой промышленности в рыночных условиях, а также изучают опыт зарубежного и отечественного опыта.

The main objective of the course is development and deepening of knowledge of students in the sphere of labour organization, mastering principal rules and total methods of regulation of labour by them, mastering of skills of effective management by spending time.

While studying the course students learn the bases of labour organization at the enterprises of light industry in the market conditions and also learn the skills of foreign and domestic experience.

Taqrizchilar: TDIU "Makroiqtisodiyot" kafedrası professori, i.f.d. Maxmudov N.M.
TTYESI "Menejment" kafedrası dotsenti, i.f.n. Yusupova D.T.

MUNDARIJA

KIRISH	9
I-BOB. MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISHNING ASOSLARI	13
1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni.....	13
1.2 Mehnatni ilmiy tashkil etish va uning unumdorligi.....	25
1.3 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.....	28
1.4 Ko'p stanokli ishni tashkil etish.....	43
1.5 Ish o'rinlarini tashkil etish, unga xizmat ko'rsatish. Mehnat usullari va harakatlarini oqilona tashkil etish	47
1.6 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari.....	56
1.7 Mehnatni ilmiy tashkil etishning tahlili va uning darajasini baholash.....	62
II-BOB. MEHNATNI TEXNIK ME'YORLASHNING ASOSLARI	72
2.1 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnatni me'yorlashning mazmuni va vazifalari.....	72
2.2 Ish vaqti sarfi va jihozlarning ishlash vaqtining tasnifi.....	81
2.3 Mehnat me'yorlari va ularni hisoblash usullari.....	87
2.4 Mehnatni me'yorlashning usullari.....	89
2.5 Mehnatni me'yorlashning analitik-tadqiqot usuli.....	95
2.6 Xronometraj.....	98
2.7 Ish vaqtini fotografiya qilish.....	102
2.8 Fotoxronometraj.....	110
2.9 Ish vaqti sarfini o'rganishning momentli kuzatish usuli.....	110
2.10 Mehnatni me'yorlashda analitik hisoblash usuli. Mikroelementlar bo'yicha mehnat sarfini me'yorlashtirish.....	114
2.11 Korxonada mehnatni me'yorlashni tashkil etilishi.....	127

III-BOB. MEHNATGA HAQ TO’LASHNI TASHKIL ETISH.....	136
3.1 Korxonalarda mehnatga haq to’lashni tashkil etishning mohiyati.....	136
3.2 Mehnatga haq to’lashning tartibga solinishi.....	138
3.3 Mehnatga haq to’lashning tarif tizimi.....	142
3.4 Mehnatga haq to’lashning shakllari va tizimlari.....	147
3.5 Mehnatga haq to’lashning ishbay shakli.....	149
3.6 Mehnatga haq to’lashning vaqtbay shakli.....	153
3.7 Mehnatga haq to’lashning shartnoma usuli.....	155
3.8 Mehnatga haq to’lashda qo’llaniladigan qo’shimchalar.....	156
3.9 Bozor sharoitiga o’tish davrida ish haqining o’rni.....	158
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	166

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
ГЛАВА-I. ОСНОВЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	13
1.1 Сущность и содержание организации труда на предприятии.....	13
1.2 Научная организация труда и его производительность.....	25
1.3 Разделение и кооперация труда на предприятиях текстильной промышленности.....	28
1.4 Организация работы многостаночника.....	43
1.5 Организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест. Рациональная организация трудовых действий и методов.....	47
1.6 Условия труда на предприятиях текстильной промышленности.....	56
1.7 Анализ научной организации труда и оценка его уровня.....	62
ГЛАВА-II. ОСНОВЫ ТЕХНИЧЕСКОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА	72
2.1 Сущность и задачи нормирования труда на предприятиях текстильной промышленности.....	72
2.2 Затраты рабочего времени и характеристика времени работы оборудования.....	81
2.3 Нормы труда и методы их расчета.....	87
2.4 Методы нормирования труда.....	89
2.5 Аналитически-исследовательский метод нормирования труда.....	95
2.6 Хронометраж.....	98
2.7 Фотография рабочего времени.....	102
2.8 Фото хронометраж.....	110
2.9 Метод моментного наблюдения затрат рабочего времени.....	110
2.10 Аналитически-расчетный метод нормирования труда. Нормирование затрат труда по микроэлементам.....	114
2.11 Организация нормирования труда на предприятии.....	127

ГЛАВА-III. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	136
3.1 Сущность организации оплаты труда на предприятии.....	136
3.2 Регулирование оплаты труда.....	138
3.3 Тарифная система оплаты труда.....	142
3.4 Формы и системы оплаты труда.....	147
3.5 Сдельная форма оплаты труда.....	149
3.6 Повременная форма оплаты труда.....	153
3.7 Контрактная форма оплаты труда.....	155
3.8 Доплаты, применяемые к оплате труда.....	156
3.9 Роль заработной платы в условиях перехода к рынку.....	158
ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	166

CONTENTS

INTRODUCTION	9
CHAPTER I. BASES TO SCIENTIFIC ORGANIZATION OF THE LABOUR	13
1.1 Essence and contents to organizations of the labour on enterprise.....	13
1.2 Scientific organization of the labour and his(its) capacity.....	25
1.3 Division and cooperation labour on enterprise of textile industry.....	28
1.4 Organization of the work a lot of technical.....	43
1.5 Organization worker places, service worker places. Rational organization labor action and methods.....	47
1.6 Condition of the labour on enterprise of textile industry.....	56
1.7 Analysis to scientific organization of the labour and estimation his(its) level.....	62
CHAPTER II. BASES OF THE TECHNICAL STANDERTIZATION OF THE LABOUR	72
2.1 Essence and problems of the standertization of the labour on enterprise of textile industry.....	72
2.2 Expenseses of the uptime and feature of time of the functioning(working) the equipment.....	81
2.3 Rates of the labour and methods of their calculation.....	87
2.4 Methods of the standertization of the labour.....	89
2.5 Analytically-exploratory method of the standertization of the labour.....	95
2.6 Time study.....	98
2.7 Photography of the uptime.....	102
2.8 Photo time study.....	110
2.9 Method at the moment observations of the expenseses of the uptime.....	110
2.10 Analytically-accounting method of the standertization of the labour. Standertization of the expenseses of the labour on littleelement.....	114
2.11 Organization of the standertization of the labour on enterprise.....	127

CHAPTER III. ORGANIZATION OF THE PAYMENT OF THE LABOUR.....	136
3.1 Essence to organizations of the payment of the labour on enterprise.....	136
3.2 Regulation of the payment of the labour.....	138
3.3 Tariff system of the payment of the labour.....	142
3.4 Forms and systems of the payment of the labour.....	147
3.5 Piece-work form of the payment of the labour.....	149
3.6 Periodic form of the payment of the labour.....	153
3.7 Contract form of the payment of the labour.....	155
3.8 Additional charges applicable to payment of the labour.....	156
3.9 Role of the salary in condition of the transition to market.....	158
USED LITERATURE.....	166

KIRISH

O'zbekiston Respublikasining bozor iqtisodiyotiga o'tishi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashni taqozo etadi. Bu o'z navbatida mamlakatimizning boy tabiiy resurslaridan, mineral manbalaridan, fan-texnika va mehnat omillaridan samarali foydalanishni vazifa qilib qo'yadi.

Mehnat omillaridan oqilona va samarali foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, bu mehnatkashlar turmush darajasini oshirishda hal qiluvchi omil hamdir.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida mehnat omillaridan samarali foydalanish muammolarini o'rganish, ularni hal etish yo'llarini hozirgi zamon talabiga mos holda belgilash va takomillashtirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridandir. Bunda ishlab chiqarish unumdorligini oshirish bo'yicha muammolarni hal etish o'ta muhim bo'lib, u ishlab chiqaruvchi kuchlarni rivojlantirish va ishlab chiqarish munosabatlarini takomillashtirish bilan bog'liqdir. Bu murakkab vazifani boshqaruvning ma'muriy buyruqbozlik uslubiga tayanadigan, sarf-xarajati katta xo'jalik mexanizmi doirasida hal etish mumkin emasligiga ko'p yillik amaliyot jarayonida ishonch hosil bo'ldi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini o'stirish juda muhim bo'lib, keyingi yillarda korxonalarda ma'lum bir darajada amaliy ishlar bajarilmoqda. Ko'pgina korxonalar chet el investitsiyasini kiritish yo'llarini qidirmoqdalar, yangi texnologiyalarni qo'llash asosida ishlab chiqarish samaradorligini oshirmoqdalar.

Lekin ko'p korxonalar, shu jumladan Respublikamizdagi yengil sanoatga qarashli korxonalar yangi texnologiyalarni, yangi texnikalarni chet eldan sotib olish imkoniyatiga ega emaslar, chunki keyingi yillardagi respublikalar orasidagi iqtisodiy shartnomalarning buzilishi, narx-navolarning keskin oshib ketishi, korxonalarining to'la quvvatda ishlamayotganligini korxonalarini iqtisodiy inqirozga olib keldi, ayrim korxonalar nochor ahvolga tushib qoldilar.

Shuning uchun korxonalar qo'shimcha mablag' sarflamasdan, o'z imkoniyatlarini qidirib topishlari va ularni ishga solishlari kerak. Buning uchun korxonalarda bor bo'lgan ichki imkoniyatlarni qidirib topish va ularni ishlab chiqarishga joriy etish yo'llarini izlash kerak.

Iqtisodiy adabiyotlar va tavsiyanomalardan ma'lumki, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning ikkita yo'li mavjud bo'lib, ulardan asosiysi mehnat unumdorligini oshirish hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot sonini ko'paytirishdir. Bunda mehnatni ilmiy tashkil etish - korxonalarining ishlab chiqarish faoliyatini yaxshilashda asosiy omillardan bo'lib, hozirda tadbirkorlar, olimlar va mutaxassislarining diqqat e'tibori shunga qaratilgan bo'lishi maqsadga muvofiqdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlayotgan ko'plab xorijiy mamlakat korxonalarining ish tajribasini o'rganish shuni ko'rsatadiki, yirik-yirik firma va kompaniyaning xo'jayinlari sarmoyalarini juda ham ehtiyotkorlik bilan sarflaydilar. Mehnat unumdorligi ko'proq inson omilidan oqilona foydalanish asosida ko'paytiriladi. Shularni hisobga olgan holda bozor iqtisodiyotiga o'tish davridagi qiyinchiliklarni bartaraf etish uchun korxonalar rahbarlari katta kapital mablag'lar sarflamasdan, mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflanadigan mehnatni qisqartirish yo'llari asosida ko'plab sifatli, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarishlari, foyda va daromadlarning miqdorini oshirishlari shart. Bu esa mehnat jarayonini tashkil etish asosida amalga oshiriladi. Mehnat jarayonini oqilona tashkil etishdan maqsad ishchining qobiliyatidan to'la foydalangan va uni saqlagan holda ish vaqtini tejash, yuksak mehnat unumdorligini ta'minlashdan iboratdir.

Lekin u faqat iqtisodiy samaradorlik olishga qaratilgan bo'lmay, balki insonning rivojlanishi va o'sishiga ham ta'sir ko'rsatadi. Ushbu masalalarni chuqur o'rganish va muammolarni yechish uchun menejer yo'nalishi bo'yicha tayyorlanayotgan talabalar "Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursini o'zlashtirishlari kerak.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursi tarmoqlararo iqtisodiy fan bo'lib, u iqtisodiyotning hamma tarmoqlari uchun ahamiyatli bo'lgan mehnatni tashkil

qilishning uslubiy muammolarini, tamoyillarini va ularni takomillashtirish yo'llarini o'rgatadi. U boshqa ilmiy fanlar bilan bevosita bog'liqdir.

Kursning vazifasi bo'lib korxonalarda mehnatni tashkil etishning nazariy va uslubiy masalalarini tizimlashtirilgan holda bayon qilish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish va uni tahlil qilish bo'yicha amaliy ishlarni bajarishning asosiy usullarini o'rgatishdan iboratdir.

Mehnatni ilmiy tashkil etish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqarishga joriy etish rahbar va mutaxassislardan aniq texnik echimni talab etadi.

Mehnatni ilmiy tashkil etish har bir xodimning har tomonlama rivojlanishi, o'sishi uchun kerakli sharoitlar, qulay ishlab chiqarish vaziyati, ijtimoiy muhit yaratib berishga qaratilgandir. Shuning uchun u fiziologiya va psixologiya, mehnat sotsiologiyasi va ergonomika kabi fanlarning ilmiy xulosalariga suyanishi kerak, u iqtisodiy, texnik, ijtimoiy fanlar bilan bevosita bog'liqdir.

U mehnat unumdorligini o'stirishning asosi bo'lgan ish vaqtining zoye ketishini minimallashtirish bilan bir qatorda ishlab chiqarish jarayonida insonning sarflaydigan energiyasidan unumli foydalanishni ham ko'zda tutadi.

Shunga ko'ra, "Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursining predmeti bo'lib, loyihalashtirilayotgan tashkiliy-texnik sharoitda aniq bir ishni sifatli bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat xarajatlarini belgilash, mehnat sarfini kamaytirish imkoniyatlarini doimiy ravishda aniqlash va uni mehnat me'yorlarini hisoblashda qo'llash hisoblanadi.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursining asosiy vazifalaridan bo'lib, bo'lajak iqtisodchini nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni tadqiq qilish, ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarini loyihalashtirish, ilg'or ish usullarini o'rganish, mehnat me'yorlarini hisoblash, ishlab chiqarishga joriy etish, tuzatishlar kiritish, ularni korxonaning iqtisodiy ishlarida qo'llash, mehnat resurslaridan tejamli foydalanish bilan bir qatorda, uning asosiy vazifasi bo'lib ishlab chiqarishni jadallashtirish va mehnat unumdorligining uzluksiz o'sishini ta'minlashdan iboratdir.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursi bo'yicha yozilgan ushbu darslik tasdiqlangan o'quv dasturiga asoslangan bo'lib, u hozirgi zamon mehnatni tashkil

etish amaliyoti va nazariyasiga asoslangandir. U oliy o'quv yurtining, maxsus kollej talabalari va malaka oshirish kurslari eshituvchilariga mo'ljallangan.

O'quv qo'llanma uchta bobdan iborat:

1. Mehnatni ilmiy tashkil etishning asoslari.
2. Mehnatni texnik me'yorlashning asoslari.
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etish.

“Mehnatni ilmiy tashkil etishning asoslari” bobida “Mehnatning o'zi nima?”, “U qanday tashkil qilinadi?” kabi savollarga javob beriladi. Mehnatni ilmiy tashkil etishning asosiy yo'nalishlari, vazifalari, asoslari haqida, bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatni tashkil etishning takomillashtirish yo'llari belgilanib berilishi bilan bir qatorda korxonalarda bu masalalarni echish yo'llari ham ko'rsatiladi.

O'quv qo'llanmaning ikkinchi bobi “Mehnatni texnik me'yorlashning asoslari”da mehnatni me'yorlashning mohiyati, uning turlari va usullari, ish vaqtidan samarali foydalanish yo'llari, kuzatish usullari, ularning turlari va texnik asoslangan me'yorlarni hisoblash usullari haqida ma'lumot beriladi.

“Mehnatga haq to'lashni tashkil etish” bobida O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari, davlat tomonidan uning tartibga solinishi, ish haqini hisoblash usullari, to'lanadigan qo'shimchalarning turlari, ularni hisoblash usullari chuqur bayon qilingan.

O'quv qo'llanmaning har bir bobi bir qancha mavzulardan tashkil topgan bo'lib, u asosiy o'quv materiallari, muhokama uchun savollardan iborat.

O'quv qo'llanmani yozishda engil sanoat korxonalarining ilg'or ish usullari, ularning hisobot ma'lumotlaridan, ushbu kurs bo'yicha yozilgan bir qancha mualliflarning monografiya va darsliklaridan foydalanilgan.

I-BOB. MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISHNING ASOSLARI

REJA:

- 1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni.
- 1.2 Mehnatni ilmiy tashkil etish va uning unumdorligi.
- 1.3 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.
- 1.4 Ko'p stanokli ishni tashkil etish.
- 1.5 Ish o'rinlarini tashkil etish, unga xizmat ko'rsatish. Mehnat usullari va harakatlarini oqilona tashkil etish.
- 1.6 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari.
- 1.7 Mehnatni ilmiy tashkil etishning tahlili va uning darajasini baholash.

1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni

Mehnat insonning moddiy va nomoddiy boyliklarini ishlab chiqarishdagi maqsadga muvofiq faoliyati bo'lib, u har qanday jamiyat hayotining asosidir. Binobarin, mehnat mavjud tabiiy, moddiy, aqliy zahiralarni shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlar uchun kerakli mahsulotga aylantirishda faqat insonlargagina xos faoliyatdir.

Mehnat jarayonida kishilar mehnat predmetlariga mehnat vositalari yordamida ta'sir ko'rsatadilar. Mehnat inson faoliyati va taraqqiyotining asosi hisoblanadi. Inson tabiatida mehnat qilish ehtiyoji tiriklikning zaruriy va tabiiy talabi sifatida mavjuddir.

Mustaqil O'zbekiston Respublikasida mehnat qilish qonunlar asosida himoyalanaadi. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 2-moddasiga ko'ra, davlat mehnat qonunlariga binoan mehnat bozorining samarali amal qilishini, haqqoniy va havfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog'liqning himoya qilinishini ta'minlaydi, mehnat samaradorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash asosida mamlakat aholisining moddiy va madaniy turmush darajasining yuksalishiga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi. Bozor munosabatlari sharoitida inson mehnat sub'ekti sifatida o'z mehnat faoliyatini o'zini-o'zi band

qilish asosida, ya'ni u o'z mahsulotini bozorda sotadigan, mustaqil tovar ishlab chiqaruvchi, ish beruvchi, mulk sub'ektiga tavsiya etadigan yollanma ishchi sifatida amalga oshirishi mumkin[1].

Mehnat faoliyati esa insonning u yoki bu turdagi mehnatda: ishlab chiqarish, boshqarish, tadbirkorlik, tijorat va boshqa faoliyatlarda band bo'lishi bilan bog'liqdir, ammo tashkil qilinmagan faoliyat mehnatning asosiy xususiyati bo'lgan maqsadga muvofiqlikning buzilganligini bildiradi.

Engil sanoat tarmog'i murakkab yuqori unumli mashina va texnologik jihozlar bilan jihozlanib borayotgan sanoat tarmog'i hisoblanib, unda qo'l mehnatining salmog'i kamayib, murakkab mashina va mexanizmlarni rostlash, sozlash, ularni muvaffaqiyatli boshqarish uchun ishchilardan kerakli texnikaviy bilim va ko'nikmalar talab etadi. Texnologik operatsiya yoki jarayon bir kishi yoki bir guruh ishchilar tomonidan amalga oshiriladi. Bunda ishchilar turli mehnat usullarini qo'llaydilar, hilma-xil mehnat harakatlarini bajaradilar. Ishchi mehnatining unumi shu mehnatning tashkil qilinishi bilan bevosita bog'liqdir[6].

Demak, mehnatni tashkil qilish deganda mehnat jarayonlarining barcha unsurlarini zamon talabiga mos keltirish tushuniladi.

Mehnatni tashkil qilishdan maqsad odamning ish qobiliyatidan to'la foydalangan va uni saqlagan holda ish vaqtini tejash, yuksak mehnat unumdorligini ta'minlashdan iboratdir.

Korxonalarda mehnatni tashkil qilish ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatining bir qismi bo'lib, u tashkiliy munosabatning yig'indisini tashkil etadi. Fan va texnikaning yutuqlariga suyangan, ilg'or korxonalarining yutuqlariga asoslangan mehnatni tashkil qilish katta ma'noga egadir.

O'zining ahamiyati jihatidan mehnatni tashkil qilish korxonaning iqtisodiy samaradorlik omili bo'lib hisoblanadi, chunki u ish vaqtini iqtisod qilishga, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, mehnat unumdorligini o'stirishga qaratilgandir.

Ikkinchi tomondan mehnatni tashkil qilish ishlab chiqarishda yuz beradigan shikastlanishlarni oldini olish, kasalliklarni kamaytirish, ishchilarning ish qobiliyatini oshirish, mehnatni mazmunan boyitish kabi masalalarni echishga yordam beradi.

Mehnat jarayonini tashkil qilish usullari ilg'or ish tajribalariga ega bo'lgan ishchi va xodimlarning ish qobiliyati va salomatliklarini saqlagan holda, fan sohaslarining erishgan yutuqlariga asoslanib yuqori natijaga erishishni ko'zda tutadi.

Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilishga mutaxassislar tomonidan unga quyidagicha ta'rif beriladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish - bu mehnatni fan va texnika yutuqlari va ishlab chiqarishning ilg'or tajribasi asosida tashkil etish bo'lib, u texnika va odamlarni yagona ishlab chiqarish jarayonida birlashtirish, moddiy va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligini uzluksiz oshirib borish, inson salomatligiga g'amxo'rlik qilish, mehnatni asta-sekin kishilarning birinchi hayotiy ehtiyojiga aylantirishdan iboratdir[11].

Mehnatni ilmiy tashkil qilish tugallangan, barqaror tizim bo'lib qola olmaydi, chunki u aniq ishlab chiqarish faoliyati, texnika va texnologiya bilan, kishilarning bilimi, qobiliyati, madaniyati bilan bog'liqdir. Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilish bu mehnatni yangi texnika, texnologiya, bilimlar va tajribalarga suyangan holda oqilona tashkil qilish jarayonidir.

Bozor iqtisodiyoti korxonalar, tashkilot va muassasa faoliyatlari uchun kuchli raqobat muhitini yaratadi. Mehnatga talab qonuni, mahsulot va xizmatlar ularning taklif qonunlari bozorning asosiy qonunlaridan biri bo'lib hisoblanadi va kuchli raqobat bilan belgilanadi. Sof raqobat sharoitida, mahsulot va xizmatlar bozorida ko'p korxonalar faoliyat ko'rsatib, mahsulot narxini nazorat qilish korxonalar tomonidan bo'lmaydi, mahsulot va xizmatlar standartlashgan bo'ladi, ya'ni ularning sifati va xususiyatlari bir xil bo'lib, xaridor uchun kimdan mahsulot sotib oladi yoki unga kim xizmat ko'rsatadi farqi bo'lmaydi[8].

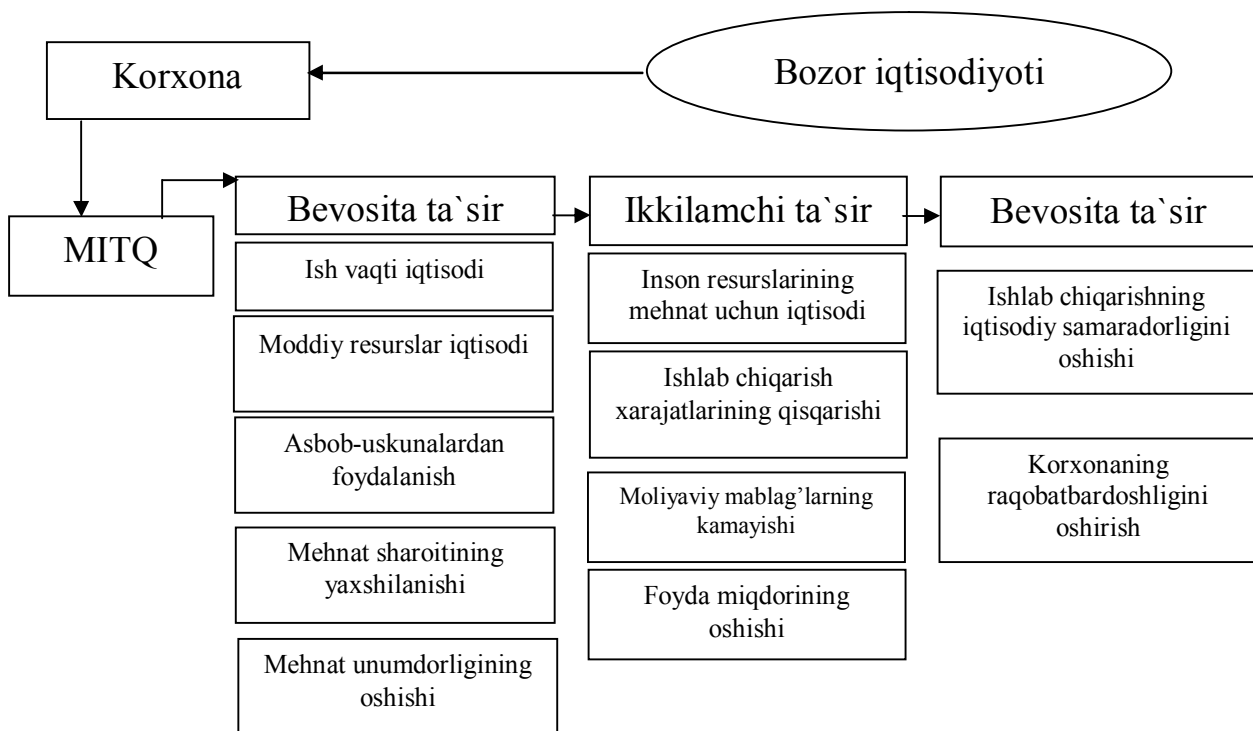
Bunday bozorda ishlab chiqarish xarajatlari o'rtacha xarajatlardan past bo'lish darajasini ta'minlagan korxonalargina muvaffaqiyatga erishadilar. Bunday samaradorlikka har xil omillarni ishlab chiqarishga joriy etish orqaligina erishiladi. Mehnatni oqilona tashkil qilish bu omillarning orasida ma'lum bir o'rinni egallaydi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish hisobiga mehnat xarajatlari iqtisod qilinadi, demak ish haqi fondi va undan olinadigan ajratmalar iqtisod qilinadi. Mehnatni ilmiy

tashkil qilish xom ashyo, material, asbob-uskunalar, energetik xarajatlardan samarali foydalanishni ta'minlaydi va o'z navbatida mahsulot tannarxining pasayishiga ta'sir qiladi. Mehnatni ilmiy tashkil qilish mehnat faoliyatining psixofiziologik yo'nalishiga ijobiy ta'sir qiladi, ishlab chiqarishda kasallanish va shikastlanishlarni kamaytiradi. Ishchilarning ishlab chiqarish qobiliyatlarini oshiradi. Shuning natijasida ishlab chiqarishda xarajatlarning kamayishiga olib keladi, mehnatning mazmuni va obro'sini oshiradi. Mehnatni ilmiy tashkil qilishni ijtimoiy yo'nalishi mehnatni mazmun mohiyatini va mavqeini oshirgan holda xodimlardan unumli foydalanishga, qo'nimsizliklarni kamaytirishga, kadrlarni tanlash va tayyorlash bo'yicha xarajatlarni kamaytirishga yo'naltirilgandir.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning hamma yo'nalishlarining korxonaning iqtisodiy natijalariga ta'siri ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, korxonada foydasini o'stirishga, uning raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgandir.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish ishlab chiqarishning iqtisodiy va ijtimoiy jarayoniga to'g'ridan-to'g'ri, bevosita ta'sir ko'rsatadi, uning asosida ikkilamchi natija olinib, pirovard natijada integral samara olishga erishiladi. Bunday bog'lanish quyidagi rasmda ko'rsatilgan:



1.1-rasm. MITQning korxonada faoliyatiga ta'siri

Bozor, asosan, rivojlangan raqobat sharoitida asosiy samaradorlikning omili sifatida korxonalarni zamonaviy texnika va yangi texnologiyalar bilan jihozlash bo'lib, korxonalar bundan manfaatdor bo'lishi kerak. Bozor sharoitida ishlab chiqarishda qaysi korxonalar o'z raqobatchilaridan oldin texnika va texnologiya bilan jihozlangan, u yutadi. Har qanday korxonaning ilg'or texnika va texnologiya ta'minotining o'sishi uning faoliyat yuritishidagi asosiy qonundir.

Agar jamoada ishlab chiqarishning texnika darajasi o'sishi bo'lsa, bu o'z navbatida vaqt birligining oshishiga va vaqtni iqtisod qilishda mehnatni ilmiy tashkil qilishning ahamiyati o'sishiga olib keladi.

Ishlab chiqarishni texnik jihatdan jihozlash qanchalik yuqori bo'lsa, ish vaqtidan iqtisod qilish bo'yicha yutuq ham shunchalik yuqori bo'ladi, lekin korxonalarda texnologik jihozlarning bekor turib qolishi yoki ulardan unumli foydalanmaslik hollari ham uchrab turadi, ish vaqtidan foydalanish mehnatni tashkil qilish darajasiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi, shu sababli bozor iqtisodiyoti sharoitida uning ahamiyati kattadir.

Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilishni doimo shakllanib, o'zgarib turadigan jarayon deb qarash kerak. Uning muammolari tadqiqotlarni beto'xtov davom ettirishni taqozo qiladi.

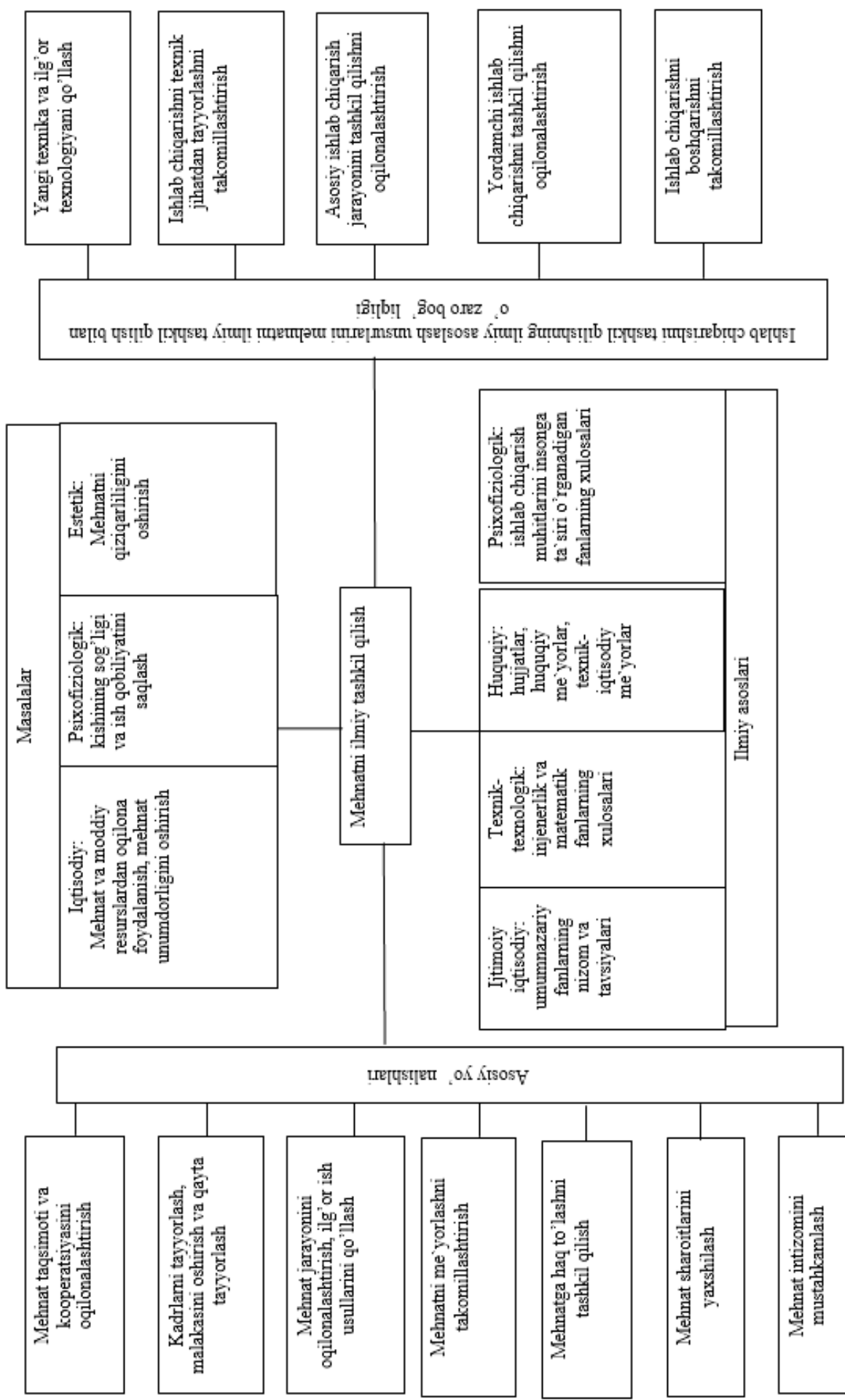
Mehnatni ilmiy tashkil qilishning yo'nalishlari, vazifalari, uni ishlab chiqarishni tashkil qilish unsurlari bilan bog'liqligi quyidagi 1.2-rasmda ko'rsatilgan.

Mehnatni tashkil qilish yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- mehnat taqsimoti va kooperatsiyaning oqilona turlarini tuzish va ishlab chiqarishga joriy etish;

- xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular o'rtasida oqilona ishlab chiqarish aloqalarini o'rnatish, xodimlarni birgalikdagi harakat tizimini yaratish; kadrlarni tanlash, tayyorlash va ularning malakasini oshirish;

- mehnat jarayonini oqilonlashtirish, mehnatni ilg'or uslub va usullarini qo'llash, ish o'rinlarini tashkil qilish, ularni jihozlash, rejalashtirish;



1.2-rasm. Mehnatni ilmiy tashkil qilishning mazmuni, masalalari va ilmiy asoslari

- mehnatni me'yorlashni takomillashtirish;
- mehnatga haq to'lashni takomillashtirish, mehnatga haq to'lashning tizimlarini belgilash;
- mehnat sharoitlarini yaxshilash, sog'lomlashtirish;
- yuqori mehnat intizomini saqlash, xodimlarning mehnat faolligini va ijobiy tashabbusini oshirish.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning ushbu yo'nalishlari mehnatni naqadar murakkab jarayon ekanligini ko'rsatadi, keyingi boblarda bu yo'nalishlarning mohiyati bilan chuqurroq tanishamiz.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning o'ziga xos xususiyatlaridan biri uni quyidagi o'zaro bog'langan vazifalarni echishga qaratilganligidir:

1. Iqtisodiy vazifa.
2. Psixofiziologik vazifa.
3. Ijtimoiy vazifa.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning iqtisodiy masalasi korxonada mavjud bo'lgan hamma resurslardan (moddiy, mehnat, moliyaviy) har tomonlama rejali foydalanishga qaratilgan tashkiliy tadbirlarni qo'llash, ayniqsa mehnat resurslarini tejash asosida ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mehnat unumdorligini o'stirish, foyda va rentabellikni oshirishdan iborat.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning psixofiziologik masalasi sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitini ta'minlab berishdan, xodimlarning ish qobiliyatini saqlab qolish, og'ir jismoniy ishlarni kamaytirish, bir turli ishlar miqdorini kamaytirish, jismoniy ishlarni aqliy ishlar bilan birgalikda olib borishdan iborat.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning ijtimoiy masalasi mehnatni mazmunli ta'minlash, uni ijodiy unsurlar bilan boyitish, kasbning mavqeini oshirib va mehnatni asta-sekin kishining birinchi hayotiy ehtiyojiga aylantirishdan iborat.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning masalalari asosida, uning asosiy vazifalari paydo bo'ladi, mehnatni ilmiy tashkil qilishning masalalarini yorqinlashtiradi, uni ishlab chiqarishga, alohida insonga bo'ladigan ta'sirini o'rgatadi, mehnatni tashkil qilish va ilmiy tashkil qilish iboralari orasidagi farqni tushuntiradi.

Keyingi yillarda olim va mutaxassislar tomonidan “Mehnatni tashkil qilish” va “Mehnatni ilmiy tashkil qilish” bir xil ma’noni bildiradi, tashkil qilish bu ilmiy tashkil qilishdir degan fikrni olg’a surdilar. Lekin mehnatni ilmiy tashkil qilish mehnatni ixtiyoriy, stixiyali, tasodifiy tashkil qilinishiga qarshi chiqqan holda paydo bo’lgan.

“Ilmiy” so’zi bunda mehnatni tashkil qilishni sifatli tasnifini anglatadi.

Shu sababli mehnatni ilmiy tashkil qilishning vazifalari korxonada mehnatni ilmiy tashkil qilishni baholash uchun mezon sifatida ishlatiladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishni insonga va ishlab chiqarishga bo’ladigan ta’sirini hisobga olgan holda, uning quyidagi vazifalari belgilangan:

- resurslarni jamlash yoki mehnat resurslaridan oqilona foydalanish vazifasi: u ish vaqtini iqtisod qilishga, xom ashyo, material, energiya, yoqilg’i va boshqalardan tejamli foydalanishga, har xil foydasiz mehnatni yo’qotishga qaratilgan. Bu korxonalarda mehnatning oqilona taqsimoti va kooperatsiya asosida, ilg’or ish usullari va harakatlarini qo’llash, ish o’rnini aniq tashkil qilish, unga xizmat ko’rsatishni yaxshi yo’lga qo’yilgan tizimlarini qo’llash asosida amalga oshiriladi. Resurslardan tejamli foydalanish mahsulot sifatini oshirishdagi asosiy omildir: yuqori sifat ko’p sonli mahsulot qiymatiga mos keladi. Resurslarni iqtisod qilib foydalanish ishlab chiqarishni samarali jadallashtirishdagi asosiy (richag) bo’lib hisoblanadi. Hozirda sanoat korxonalarida yoqilg’i, energiya, metallarga bo’lgan talabni o’sishining 75-80% ulardan tejamli foydalanish hisobiga amalga oshirilishi kerak. Bular faqat ishlab chiqarish texnologiyasini takomillashtirish hisobiga emas, balki mehnatni oqilona tashkil qilinishiga ham asoslanadi. Demak u mehnatni ilmiy tashkil qilishning asosiy mezoni bo’lib, mehnat xarajatlari, moddiy va moliyaviy resurslardan oqilona foydalanish va tejamkorlikni ta’minlashga qaratilganligi bilan asoslanadi[6].

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning optimallashtirish vazifasi mehnatni tashkil qilish darajasini ishlab chiqarishning texnik jihozlanganligining ilg’or darajasiga to’liq mos kelishini ta’minlashdan iboratdir.

Mehnatni optimallashtirish hozirgi kunda ko'plab iqtisodiy masalalarni echish yo'llarini izlashdagi markaziy yo'nalish bo'lib hisoblanadi, bunday masalalar mehnatni tashkil qilishda ham mavjud bo'lib, mehnatni ilmiy tashkil qilish ushbu masalalarni echishning optimal variantini topish uchun xizmat qiladi.

Samarali xodimni shakllantirish vazifasi - bu ilmiy asosda mutaxassislikka yondoshish, xodimlarni tanlash, ularni o'qitish va muntazam ravishda ularning malakasini oshirishdan iborat.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarni tanlash sifatiga, ularning kasbiy mahoratiga bo'lgan talab oshib bormoqda.

Qo'llanilayotgan texnikaning murakkablashuvi xodimlarning javobgarligining oshishini, ulardan o'z vaqtida to'g'ri qarorlar qabul qilishni, texnologik operatsiyalarni maqsadga muvofiq harakatlar bilan bajarishni taqozo qiladi. Shunga ko'ra, kadrlarni shakllantirish, ularni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakalarining oshishidagi ilmiy yondoshuv - mehnatni oqilona tashkil qilishning asosiy vazifalaridan bo'lib bormoqda.

Mehnatni engillashtirish vazifasi bu sog'lom, xavfsiz va qiziqarli mehnat sharoitlarini yaratish, oqilona ishlash va dam olish jadvallarini tuzish, ish vaqtining egiluvchan jadvalidan foydalanish, og'ir jismoniy mehnatni normal kattalikkacha yengillashtirishdan iboratdir. Har bir inson uchun uning sog'lig'idan katta boylik yo'q, uni muhofaza qilish - eng muhim vazifalardan biridir. Kishilarning salomatligini saqlash muammosi asosan ishlab chiqarish sharoitlari bilan bog'liqdir. Shu sababli mehnatni ilmiy tashkil qilishning yana asosiy vazifalaridan bo'lib - ishlab chiqarishda mehnatkashlarning sog'lig'ini yaxshilashga qaratilgandir.

Mehnatni bir tartibga solish vazifasi bu jismoniy va aqliy mehnatni moslashtirishga yo'naltirilgan bo'lib, mehnatni bir tomonlamaligini, bir xildaligini oldini olish, ishlab chiqarishda kishini har tomonlama rivojlanishi uchun to'la sharoit yaratishdan iborat.

Mehnatni yuksaklikka ko'tarish vazifasi - mehnatni tashkil qilishning asosiy vazifalaridan bo'lib hisoblanadi. Sarflangan mehnat qanchalik tejimli bo'lmasin, agar unda kishining ijtimoiy talablari, yuqori mazmunli, mavqeli mehnat qilishga

intilishlari hisobga olinmasa, mehnatni ilmiy tashkil qilish haqida gapirmasa ham bo'ladi. Mehnat turlarini ko'paytirish, uning mazmun mohiyati va qiziqarliligini oshirishi, juda oddiy mehnat harakatlarini kamaytirishi, mehnat turlarini almashtirib turish asosida mehnatni yuksaklikka ko'tarish mumkin.

Ishlab chiqarish madaniyatini oshirish vazifasi - korxonalarda ishlab chiqarish muhitini estetik jihatdan tashkil qilish, mehnatning yoqimlilikini oshirish, oqilona ish o'rinlarini tashkil qilish, odamlarni boshqarishda demokratik uslublardan foydalanish va boshqalardan iboratdir.

Mehnatni tashkil qilishning tarbiyaviy va faollashtirish vazifasi mehnat intizomini mustahkamlashga, mehnat faolligini, ijodiy tashabbuskorlikni o'stirishga qaratilgan bo'lib, u yuqori darajali mehnatni tashkil qilish asosida xodimlarda ushbu sifatlarning shakllanishiga ta'sir ko'rsatadi, xodimlarda bu sifatlar qanchalik yuqori bo'lsa, korxonaning samaradorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish vazifalarini anglash - bu korxonada mehnatni tashkil qilish bo'yicha muammolarni echishda har tomonlama yondoshishga, xodimlarga mehnatni ilmiy tashkil qilish mexanizmining ta'sirini aniq tasavvur qilishga yordam beradi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning vazifalari bu sifatlarni ishlab chiqarishdagi ahamiyatini, uning o'rnini aniq belgilab beradi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishda yuqoridagi hamma vazifalar mavjud bo'lib, ularni birgalikda echish asosida, ishlab chiqarishni tashkil qilish masalalari, texnika va texnologiyaning taraqqiyoti bilan bog'langan holda olib borish bilan yuqori samaraga erishish mumkin.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning rivojlanish va shakllanish asoslari ilm-fan, texnika va ishlab chiqarishning ilg'or tajribalari hisoblanadi. Bular asosida kishilarning mehnat faoliyatini oqilona tashkil etishni ta'minlash bo'yicha tekshirish va amaliy ishlar olib boriladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning ijtimoiy-iqtisodiy asoslari iqtisodiy qonunlar va kategoriyalarga tayanib, aniq tadbirlar amalga oshirilishi natijasida vaqtni iqtisod

qiladi, ishchilarning mehnatini o'zgartiradi, rag'batlantiradi, turmush va mehnat qulay sharoitlarini ta'minlaydi.

Mehnatning texnik-texnologik asoslari - yangi texnika va texnologiyani joriy etishga, yangi mehnat qurollari va yangi texnologiyalarni mehnatni ilmiy tashkil qilish talablari asosida joriy qiladi.

Huquqiy asoslari - mehnat masalalarini yo'naltiruvchi davlat qonunlari, huquqiy me'yorlar va qoidalar yig'indisi. Bularga: davlat konstitutsiyasi, mehnat kodeksi, sanitar qonun qoidalar, mehnat xavfsizligi bo'yicha standartlar va boshqalar kiradi.

Psixofiziologik asoslari - har bir mehnatni ilmiy tashkil qilish chora-tadbirlari odam organizmiga qanday ta'sir qiladi degan nuqtai nazarga asoslanadi, uni sog'lig'ini saqlashga, hayotiy faoliyatini oshirishga qanday darajada ta'sir qilishini ko'rsatadi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish korxonalarini ishlab chiqarish faoliyatiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladigan omil bo'lishiga qaramay, iqtisodiyotning rivojlanishini hozirgi bosqichida unga etarli ahamiyat berilmayapti. Bu korxonalarini boshqa qiymat omillari hisobiga yuqori daromadlarga erishish imkoniyati mavjudligi bilan belgilanadi. Bozor munosabatlariga o'tish bilan bunday imkoniyatlar kamayib boradi. Korxonalar daromad olishning boshqa yo'llarini izlaydilar. Bunda korxonalarining xo'jalik faoliyati samaradorligining o'sishida mehnatni tashkil qilishni me'yorlash asosiy omil bo'lib hisoblanadi.

Mehnatni tashkil qilish ishlab chiqarishni doimiy ravishda takomillashtirish talablari bilan inson qiziqishlarini birgalikda olib borilishi bilan xarakterlanadi.

Bu masalani ijobiy echishda mehnatni tashkil qilishning an'anaviy yondoshuvi quyidagilarni ta'kidlaydi:

- inson va uning faoliyati bilan bog'liq bo'lgan hamma narsaga (mehnat sharoitlari, uning mazmuni, ishlab chiqarishni boshqarishda qatnashishi) eng yuqori e'tibor berilishi;

- iqtisodiy va ijtimoiy mezonlar asosida mehnat vositalari va ishlab chiqarish jarayonini tanlash, ularni yangilash, yuqori unumli, ekologik jihatdan toza texnologiyani rag'batlantirish;

- kishilarning mehnat jarayonida ishlab chiqarish vositalari va boshqa resurslar bilan birgalikdagi harakatini optimalligini ta'minlash;

- yuqori daromad olish maqsadida korxonaning hamma bo'g'inlarini muvofiqlashtirish, ularning samaradorligini oshirish, har bir qo'yilgan so'mdan yuqori daromad olishni ta'minlash;

- xodimlarni ehtiyojlarini mazmunli, iqtisodiy xavfsiz mehnat bilan ta'minlash.

Bunda nafaqat ish topshirig'ining va mehnat sharoitining mazmuni ahamiyatga ega bo'lmasdan, balki bu omillarni ishchi tomonidan qabul qilinishi, ularni o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olish, axborotlarni uzatish ham katta mazmunga ega bo'lib, uning tarkibiga yana vazifalarni xodimlar orasida taqsimlash, xodimlarni o'z joyida ishlatish, optimal ish jadvallarini tuzish va boshqalar ham kiradi.

Xodimlarni firma va uning bo'linmalarining ishlari bo'yicha ma'lumotlarga ega bo'lishlariga yo'l ochish, ularni nazorat va boshqarishda ishtirok etishlarini ta'minlash.

Mehnatni tashkil qilishning yangicha yondoshuvida uning asosiy qismi bo'lib mehnatni me'yorlashni takomillashtirishda bir qancha tushunmovchiliklar mavjud bo'lib, bir qancha amaliyotchilar va iqtisodchilar mehnatni me'yorlash masalalariga qarshi chiqmoqdalar. Lekin shunga qaramay, bozor iqtisodiyoti munosabatlari korxonalarda mehnatni tashkil qilish va me'yorlash masalasini yuqori darajaga ko'taradi, unga ko'proq ahamiyat berish kerakligini talab etadi. Chunki tadbirkorlar, korxonaning mehnat jamoalari talabga ega bo'lgan bitta mahsulot uchun sarflanadigan xarajatlar miqdorini kamaytirishga yoki talabni oshirish uchun qo'shimcha xarajatlar sarflangan holda mahsulot sifatini oshirishga harakat qiladilar. Ikkala holda ham moddiy va mehnat xarajatlarini hisobga olish, ulardan unumli foydalanish kerak, bu xarajatlar korxonaning zarar ko'rmaslik darajasidan oshib ketmasligi kerak. Demak, o'lchash, me'yorlash, mehnat xarajatlarini tartibga solish - bu korxonalarda bozor sharoitida amal qilinadigan asosiy iqtisodiy mezonidir[12].

Mehnat jamoalarining ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash bo'yicha ichki imkoniyatlarni izlab topishlari alohida ahamiyatga egadir. Bunda xodimlar ish vaqtidan to'liq va samarali foydalanish, mehnatga to'liq va adolatli haq to'lashni ta'minlaydigan ish hajmi va mazmuniga ega bo'lishdan manfaatdordirlar.

Xo'jalik yuritishning rejali proporsional shaklida mehnat me'yorlari o'zlariga yuklatilgan vazifalarni to'liq bajara olgan emaslar. Davlat tomonidan tarif stavkalarini va oylik maoshlarini o'ta qat'iy belgilanishi asosida mehnatni me'yorlash korxonalarida ish haqini faqat tartibga solib turish uchungina ishlatilgan, bu esa o'z navbatida mehnatni me'yorlashning sifatiga teskari ta'sir o'tkazib, mehnat unumdorligining o'sishini to'xtatib qolar edi.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida korxonalarining huquqlari kengayadi, ayniqsa mehnatni tashkil qilish, me'yorlash, mehnatga haq to'lash masalalarida korxonalariga o'ta mustaqillik berildi. Lekin shunga qaramasdan, hamma korxonalar mehnatni oqilona tashkil qilish bo'yicha maqsadga muvofiq ishlarni amalga oshirmayaptilar yoki bajarayotgan ishlari juda ham samarasiz bo'lmoqda, bu vaqtinchalik o'tish davriga xos holat bo'lib hisoblanadi.

1.2 Mehnatni ilmiy tashkil etish va uning unumdorligi

Mehnat unumdorligi kishilarning ishlab chiqarish faoliyatining samaradorligini, mahsuldorligini ko'rsatadi. Mehnat unumdorligi vaqt mobaynida ishchilar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot soni bilan belgilanadi. U ishlab chiqarilgan mahsulot soni V ni shu mahsulotni ishlab chiqarish uchun sarflanadigan vaqt T ga nisbati bilan aniqlanadi:

$$M_u = \frac{V}{T}$$

Mehnat unumdorligi kishi soat, kishi kun, kishi oy kabi vaqt oraliqlari uchun hisoblanadi. Demak, mehnat unumdorligining o'sishi mahsulot birligini ishlab chiqarishga ketgan mehnat sarfining kamayishi, har bir xodimning ko'proq mahsulotni ishlab chiqarishini anglatadi. Engil sanoat korxonalarida mehnat

unumdorligini bitta ishlovchi uchun va bitta ishchi uchun aniqlanadi, ya'ni mehnat unumdorligi jonli mehnat sarfi orqali aniqlanadi.

Ijtimoiy mehnat unumdorligi esa mahsulotni tayyorlovchi xodimlarning bevosita mehnati jonli mehnat va ushbu mahsulotni ishlab chiqarish uchun foydalanilgan gazlamalar, bezak materiallari, furnituralardan, ya'ni oldingi mujassamlangan mehnatdan tashkil topadi. Shu tufayli ijtimoiy mehnat unumdorligining o'sishi jonli va mujassamlangan mehnat unumdorligining o'sishiga bog'liq bo'ladi.

Bir korxonadagi ishchi va xodimlarning mehnat unumdorligi jonli mehnatda o'z aksini topadi va mehnat unumdorligi darajasi vaqt mobaynida o'zgarib boradi. Masalan bir ishchi yoki xodimning bir soatdagi mehnat unumdorligi darajasi shu ishchi va xodimni bir kunlik mehnat unumdorligi darajasidan, u esa o'z navbatida bir oylik mehnat unumdorligi darajasidan yuqori bo'ladi.

$$\text{MU kishi/soat} > \text{MU kishi/kun} > \text{MU kishi/oy}$$

Chunki bir soat mobaynida ishchi yoki xodim o'zining ish vaqtidan to'liq foydalangan holda mehnat qiladi, ish qobiliyati yuqori bo'ladi. Smena va oy davomida bo'ladigan har xil o'zgarishlar (xom ashyoni o'z vaqtida etib kelmasligi, mashinalarning buzilishi va boshqalar) ishchini mehnat unumdorligi darajasining pasayishiga olib keladi.

Mehnat unumdorligi natura birligida, qiymat birligida va shartli birliklarda (mehnat sarfi orqali) o'lchanadi.

Mehnat unumdorligi natura birligida bir ishchi yoki xodim ishlab chiqargan mahsulotning miqdori bilan aniqlanadi. Mehnat unumdorligi natura birligi - dona, pm, juft kabi birliklarda aniqlanadi. Bunda jonli mehnat sarfini bildiruvchi kishi/soat, kishi/kun, kishi/oy, kishi/yil ish vaqti birliklaridan foydalaniladi. Ammo korxonalarining har xil turdagi mahsulotlar ishlab chiqarishi natura ko'rsatkichlaridan keng foydalanish imkonini bermaydi. Shuning uchun shartli natura usulidan foydalaniladi. Bu usulda mehnat sarfi koeffitsienti orqali har xil turdagi mahsulot bir tur o'lchovga keltiriladi. Bunda mahsulotning keng ommaviy turining mehnat sarfi koeffitsienti birga teng qilib olinadi. Agar A assortimentini mehnat sarfi koeffitsienti

birga teng deb olinsa, B, V va boshqa turdagi assortimentlarni mehnat sarfi koeffitsienti quyidagicha aniqlanadi:

$$K_b = \frac{T_b}{T_a}, \quad K_v = \frac{T_v}{T_a} \text{ va boshqalar.}$$

Bunda: T_a, T_b, T_v - A, B, V tur assortimentlarining mehnat sarfi.

Mahsulotning mehnat sarfi bir dona mahsulot tayyorlash uchun sarflangan vaqtni ko'rsatadi. Agar bir dona mahsulot ishlab chiqarish uchun 3 soat sarflansa, mahsulotning mehnat sarfi 3 kishi soatga teng bo'ladi.

Mahsulotning mehnat sarfi normativ va haqiqiy soatlarda hisoblanadi. Korxonada ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar miqdorining shu turdagi mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun sarflangan vaqt me'yoriga ko'paytirib shu mahsulot turi bo'yicha texnologik mehnat sarfi aniqlanadi.

Mehnat sarfi mehnat unumdorligi bilan teskari bog'lanishda. Korxonalarda ishlab chiqarish hajmini oshirishning asosiy omili bo'lgan mehnat unumdorligini o'stirish uchun mahsulotning mehnat sarfi kamaytiriladi.

Mehnat unumdorligini hisoblashning qiymat usuli keng tarqalgan bo'lib, bunda ishlab chiqarilayotgan barcha turdagi mahsulotlar hajmi qiymat ko'rsatkichi so'mda ifodalanadi. Qiymat ko'rsatkichi bo'lib mahsulotning ulgurji narxi, ishlov berishning normativ qiymati, normativ sof mahsulot hisoblanadi.

Mahsulotning ulgurji narxda mujassamlangan oldingi mehnat va jonli mehnat xarajatlarini o'z ichiga oladi, ya'ni korxonaning mehnat unumdorligining o'zgarishiga materiallarning narxi bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Buyumlarning ulgurji bahosi asosiy va yordamchi materiallar qiymatini o'z ichiga olishi tufayli ishlab chiqarilayotgan mahsulot assortimentining o'zgarishi mahsulot hajmining o'zgarishiga, ya'ni xom ashyo turining o'zgarishi mahsulot hajmining o'zgarishiga olib keladi. Shu sababli jonli mehnat sarfini aniq ifodalovchi ko'rsatkich - ishlov berish normativ qiymatidan tikuvchilik korxonalarida keng foydalanilmoqda.

Mehnat unumdorligining o'zgarishi fan-texnika yutuqlari, ilmiy texnika taraqqiyoti bilan bevosita bog'liqdir. Ilmiy texnika taraqqiyoti ishlab chiqarishni

mexanizatsiyalashtirish, kompleks mexanizatsiyani qo'llash, avtomatlashtirish, ximiyalashtirish, xom ashyo bazasini kengaytirish, yangi xom ashyo va materiallardan foydalanish kabi bir qancha masalalarni o'z ichiga oladi[11].

Bu omillarni ishlab chiqarishga joriy etish natijasida mehnat unumdorligi keskin va tezlikda oshadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish korxonaning har bir imkoniyatlarini chuqur o'rganish, ularni qidirib topish, ishlab chiqarishga keng joriy etishni vazifa qilib qo'yimoqda, chunki chet el investitsiyalarini kiritish, yangi texnika-texnologiyani qo'llash asosida assortiment turlarini kengaytirish, ularning sifatini yaxshilash, xaridorgirligini oshirish, raqobatbardoshligini ta'minlash mumkin bo'ladi, lekin bu tadbirlar katta kapital mablag' talab qiladi.

Mehnat unumdorligini o'stirishda katta kapital mablag' talab etmaydigan tadbirlardan bo'lib mehnatni ilmiy tashkil qilish hisoblanadi. Mehnatni ilmiy tashkil qilishning yo'nalishlari bo'yicha imkoniyatlarni izlash, ya'ni ishchilarning ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlab chiqarish quvvatlarini to'la ishga solish, ishchilarning ish o'rinlarini oqilona tashkil qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini keskin oshirish mumkin.

1.3 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi ishlab chiqarishda kishilarning mehnat faoliyatini tashkil qilish turlarini aniqlashning asosi bo'lib, unda xodimlar va bo'linma jamoalarining ixtisoslashuvini ta'minlash, ularning vakolatlari sohalarini aniq belgilash, shuningdek, umumiy ish qatnashchilarining o'zaro mos harakatlarini yo'lga qo'yish asosida mehnat samaradorligini oshirish masalalari hal etiladi. Shuning uchun ham u mehnatni ilmiy tashkil qilishning asosiy yo'nalishlaridan bo'lib hisoblanadi.

Demak, mehnat taqsimoti xodimlar mehnat vazifalarini aniq belgilab qo'yish va birgalikdagi faoliyat davomida ularni chegaralab ajratib qo'yishni anglatadi.

Mehnat kooperatsiyasi esa ishlab chiqarish jarayonida ko'p sonli xodimlarni birgalikda faoliyat yuritishini bildiradi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi o'zaro bog'langan va bir-birini taqozo qiladi, chunki har bir xodimga aniq bir vazifani bajarishni biriktirish yo'li bilan uning mehnat qilish doirasi chegaralanadi, lekin bunda xodimlarning o'zaro munosabatlari oldindan belgilab beriladi.

Belgilangan vaqtda kam mehnat, energiya va moddiy boylik sarflab, yuksak sifatli mahsulot ishlab chiqarish - mehnat taqsimotining maqsadi bo'lib hisoblanadi. Uning yordamida turli ishlarni bir vaqtda bajarish hisobiga ishlab chiqarish davri qisqaradi va mehnat ixtisoslashuvi hamda xodimlar tomonidan ishlab chiqarish ko'nikmalarini tezroq egallanishi natijasida mehnat unumdorligi ortadi. Insoniyatning taraqqiy etish tarixi mehnat taqsimotlari bilan bog'liq bo'lib, jamiyat ishlab chiqarishda uning uch turi mavjud:

1. Umumiy mehnat taqsimoti - butun jamiyat ishlab chiqarish miqyosida (ishlab chiqarish vositalari ishlab chiqarish bilan iste'mol buyumlari ishlab chiqarish to'g'risida, shahar bilan qishloq o'rtasida, moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish o'rtasida) tarkib topgan.

2. Xususiy mehnat taqsimoti - turli tarmoqlar va ishlab chiqarishlar o'rtasida amalga oshiriladi. Masalan, sanoatni o'zi og'ir va engil sanoatga ajratiladi, engil sanoat esa to'qimachilik, tikuvchilik, poyabzal, charm-mo'yna, trikotaj va boshqa sohalarga ajratiladi. Ishlab chiqarishning taraqqiy etishi bilan xususiy mehnat taqsimoti tobora hilma-xil bo'lib va maydalanib boradi.

3. Birlamchi mehnat taqsimoti - ayrim korxonalar yoki birlashma doirasida (sexlar, uchastkalar, brigadalar o'rtasida) mavjud bo'ladi. Taqsimotning ushbu turlari bir-birlari bilan o'zaro bog'liqdir, birlamchi mehnat taqsimoti umumiy va xususiy mehnat taqsimotining asosida paydo bo'lgan bo'lib, u jamiyatda mehnatning rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Birlamchi mehnat taqsimoti deganda mehnat faoliyatining ayrim turlarini ishlab chiqarishning, korxonaning va kasbning mustaqil sohalariga aylantirish tushuniladi.

Korxonalarda birlamchi mehnat taqsimotining quyidagi uch shakli mavjud:

1. Vazifaviy mehnat taqsimoti.
2. Texnologik mehnat taqsimoti.
3. Malakali mehnat taqsimoti.

Vazifaviy mehnat taqsimoti xodimlarning ishlab chiqarish jarayonlarida qatnashishlariga va bajariladigan ishning xarakteriga ko'ra amalga oshiriladi.

Bunda korxonada xodimlari 6 guruhga ajratiladi:

1. Ishchilar.
2. Muxandis-texnik xodimlar.
3. Xizmatchilar.
4. Shogirdlar.
5. Kichik xizmatchilar.

O't o'chiruvchilar va soliqchilik xizmati xodimlari (qorovullar guruhi)

Ishchilar ishlab chiqarishning asosini tashkil etuvchi xodimlar bo'lib, ishlab chiqarish jarayonida bevosita qatnashadilar. Ular mahsulot ishlab chiqarishda asosiy va yordamchi ishlarni bajaradilar. Shunga ko'ra, ular asosiy va yordamchi ishchilarga bo'linadilar. Asosiy ishchilar korxonaning asosiy mahsulotini ishlab chiqarish bilan, yordamchi ishchilar esa asosiy ishlab chiqarishni uzluksiz borishini ta'minlash bilan shug'ullanadilar. Masalan, tikuvchilik korxonalarida uchun tikuvchilar, bichuvchilar va boshqalar - asosiy ishchi, ta'mirlovchilar, nazoratchilar va boshqalar - yordamchi ishchilardir.

Umumiy boshqaruv va texnik rahbarlik vazifalarini bajaruvchi muxandis-texnik xodimlarning funksional guruhi korxonada muhim o'rinni egallaydi.

Muxandis-texnik xodimlar texnologik jarayonlarni tayyorlash va ularga rahbarlik qilish, ishlab chiqarishni tashkil qilish masalalari bilan shug'ullanuvchi mutaxassislardir.

Xizmatchilarga ishlab chiqarish bilan bevosita bog'liq bo'lmagan ma'muriy-xo'jalik ishlarini bajaruvchilar, buxgalteriya-hisoblash, statistika, korxonada ta'minoti, tayyor mahsulotlarni sotish, moliya va boshqa shunga o'xshash vazifalarni bajaruvchi xodimlar kiradi.

Shogirdlar - bular ishlab chiqarish operatsiyalarini amaliy ravishda o'rganuvchi shaxslar bo'lib, ma'lum vaqt o'tishi bilan ishchi kategoriyalariga o'tadilar.

Kichik xizmatchilarga korxonaning ishlab chiqarish, noishlab chiqarish xonalarini, fabrika hududini tozalash va isitish bilan band bo'lgan xodimlari kiradi.

O't o'chirish va soqchilar kategoriyasiga - harbiylashtirilgan, qurolli qorovul, professional o't o'chiruvchilar kiradi.

Shunday qilib, korxonada vazifaviy mehnat taqsimoti alohida xodimlarning ishlab chiqarishdagi o'rniga qarab ajralishini taqozo etadi. Mehnatni ilmiy tashkil qilishning jiddiy masalasi - bu vazifaviy guruhlar sonidagi oqilona nisbatlarni belgilashdir.

Shuni qayd etish kerakki, vazifaviy mehnat taqsimoti ishlab chiqarish samaradorligining ham oshirishga, ham tushib ketishiga olib kelishi mumkin. Masalan, asosiy ishchini mehnat predmetlarini, asboblarini, tayyor mahsulotni tashishdan ozod etib, uning asosiy ish vaqtini salmog'ini oshirish mumkin. Bu o'z navbatida mashina va uskunalarni foydalanishni yaxshilaydi va ishchilarning ish samaradorligi oshadi. Yordamchi ishchilarni yordamchi ishlarni bajarishga ixtisoslashuvi asosiy ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishni yaxshilaydi va ishonchliroq bo'lishini ta'minlaydi. Ammo vazifaviy mehnat taqsimoti tor ixtisoslashgan yordamchi vazifalarni bajaruvchi ishchilarning ish vaqti fondidan to'liq foydalanmasligiga olib kelishi mumkin. Ishlab chiqarish davrini qisqartirishda umumiy mehnat sarfi ko'payishi mumkin. Bu qarama-qarshi ta'sir etuvchi omillar vazifaviy mehnat taqsimotining yana ham oqilona shakllarini belgilash zaruriyatini keltirib chiqaradi. Ularni oqilonlashtirish darajasi ish vaqtdan foydalanish ko'rsatkichi yoki ishlab chiqarish davri davomiyligi va operativ vaqt salmog'ining o'zgarishi bilan aniqlanadi.

Xulosa qilib aytish mumkinki, vazifaviy mehnat taqsimotini afzalligi xodimlar mehnatini ixtisoslashtirish asosida ish unumining ortishidir. Vazifalar doirasi cheklangan bo'lgani uchun ularni ko'p marta takrorlash natijasida ishchilar ularni bajarishga moslashib qoladilar, kerakli xarakatlarni avtomatik ravishda bajarishga

ko'nikadilar, eng mukammal ish usullarini topish asosida vaqt va kuchni tejash imkoniyati yaratiladi.

Lekin vazifaviy mehnat taqsimotining ijtimoiy kamchiligi - bu ishchi mehnatini mazmundorlikdan, ijodiy elementlardan butunlay maxrum qilishdir, bunda mehnatning qiziqarliligi qolmaydi va u insonning birinchi xayotiy ehtiyojiga aylanishiga to'sqinlik qiladi.

Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilish asosida korxonalarining turlari, ishlab chiqarish ko'lamini, ixtisoslashganlik darajasiga ko'ra vazifaviy mehnat taqsimotini to'g'ri tanlash va ishlab chiqarishga xizmat etish kerak.

U yoki bu vazifa bo'yicha ishlarni muntazam bajarishi natijasida ijro etuvchilarning kasblari va mutaxassisliklari shakllantiriladi. Masalan, poyafzal korxonalarida detallarni qirqish, ularga ishlov berish bichuvchilar tomonidan, yuk tashish ishlatiladigan mexanizmlarga ko'ra yuk tashuvchilar-haydovchilar, mashina ta'mirlash mexanik sozlovchilar tomonidan amalga oshiriladi.

Shunday qilib, vazifaviy guruh tarkibiga kirgan ishchilar o'rtasida ularning kasblari (mutaxassisligi)ga, ishlarni bajarish texnologiyasi xarakteriga ko'ra mehnat taqsimoti amalga oshiriladi. Bunday mehnat taqsimoti texnologik yoki kasbiy mehnat taqsimoti deb ataladi.

Texnologik mehnat taqsimoti - bu ishlab chiqarish jarayonini bosqichlarga, ish turlariga va operatsiyalarga qarab taqsimlanishiga aytiladi. Texnologik mehnat taqsimoti asosida ishchilarning kasblari belgilanadi: tikuvchi, to'quvchi, yigiruvchi, bichuvchi, pardozlovchi va boshqalar.

Texnologik (kasbiy) mehnat taqsimoti ikki shaklda namoyon bo'ladi. Birinchisi, ishchi mahsulot ishlab chiqarishda uni ma'lum bir detalini tayyorlashga ixtisoslashadi, buni predmetli yoki detalli mehnat taqsimoti deyiladi. Ikkinchisi, ishchi texnologik jarayonning ma'lum bir operatsiyasini bajarishga ixtisoslashadi, buni operatsiyali mehnat taqsimoti deb ataladi.

Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonini ixtisoslashtirish uchun imkon yaratadi, ishchilarning ko'nikma va malakalarini oshiradi, mahsulot sifati

yaxshilanadi, mahsulotga bo'lgan talab ortadi, ishchilarning unumdorligi oshishi bilan bir qatorda korxonaning moliyaviy ahvoli ham yaxshilanadi.

Har bir kasbiy guruh ichida ishchilar o'rtasida ularning malakasiga qarab mehnat taqsimoti amalga oshiriladi (ishchilarda berilgan tarif darajasiga muvofiq, muxandis-texnik xodimlar va xizmatchilarda - egallangan mansabiga muvofiq). Mehnat taqsimotining bu turi malakali deb ataladi.

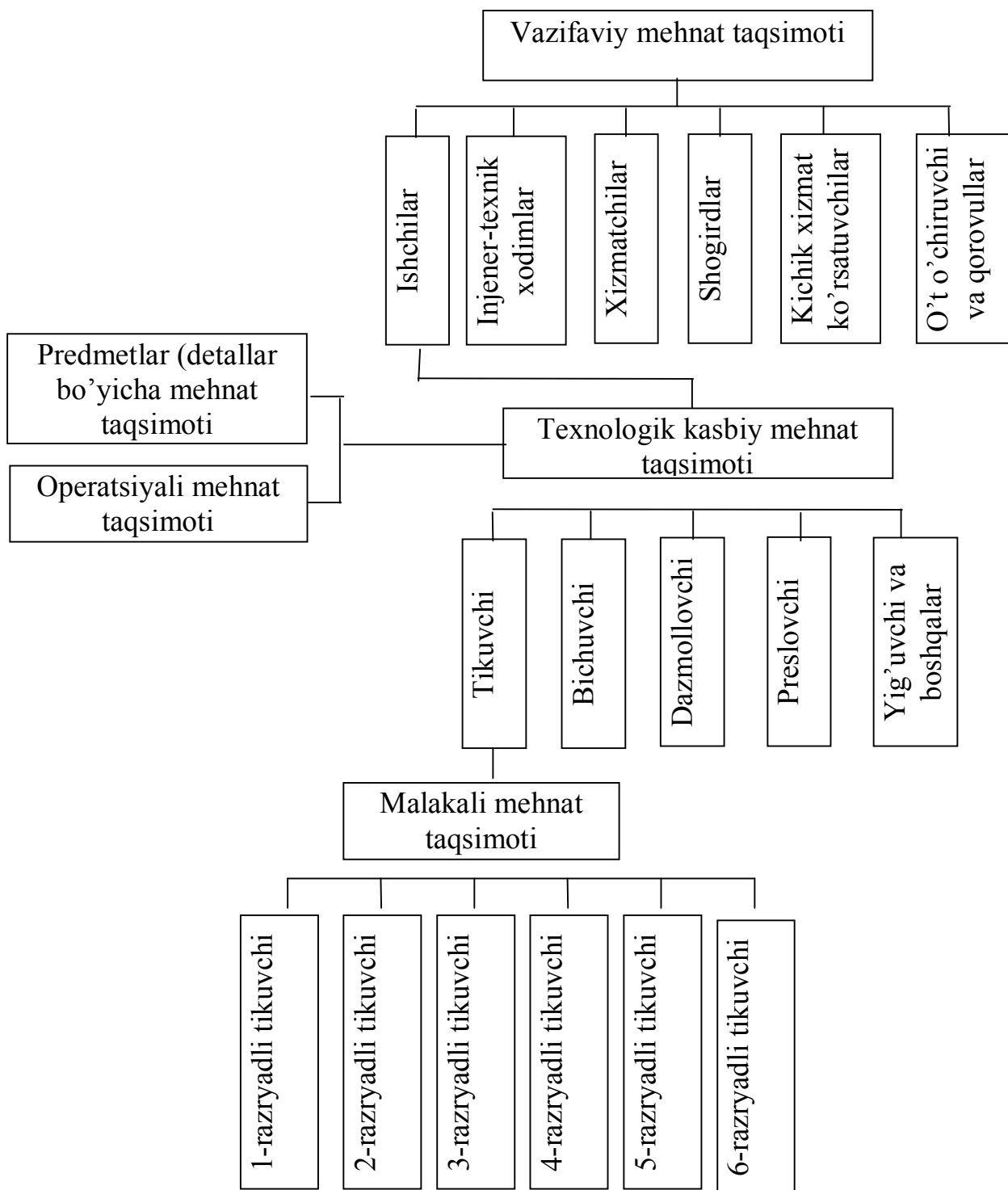
Malakali mehnat taqsimoti alohida ishchi guruhlarining mahorati, bilimi va kasbiy bilimlari darajasiga qarab ajralib qolishlarini taqozo etadi, ya'ni ijrochilar o'rtasidagi ular malakasi darajasiga muvofiq mehnat taqsimoti bo'lib kelib chiqadi.

Ishchilarning malakali mehnat taqsimoti asosida ular tomonidan u yoki bu ish bo'yicha mehnat vazifalarini bajarilishining tarif darajasiga muvofiq aks etadigan murakkabligi yotadi. Muxandis-texnik xodim va xizmatchilarning malakali mehnat taqsimotida boshqarishda bajariladigan vazifalar va ishlarning murakkabligi va ma'suliyatliligi hisobga olinadi. Shu asosda ishlab chiqarish bo'linmalari va boshqaruv apparati ichida faoliyat turi bo'yicha (rahbarlar, mutaxassislar va texnik ijrochilar), shu bilan birga bajariladigan ishlarning murakkabligi va ma'suliyatliligi, ya'ni mos malakali guruhlar va mansablar bo'yicha xodimlar soni o'rtasida oqilona proporsiyalar ta'minlanadi.

Malakali mutaxassislardan foydalanishni yaxshilash maqsadida ularning soni va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar o'rtasidagi to'g'ri nisbatni aniqlash muhimdir. Shakllarning turkumlanishi 1.3-rasmda ko'rsatilgan.

Rasmda ko'rsatilganidek, korxonalarda mehnat taqsimoti uchta yo'nalish bo'yicha amalga oshiriladi. Korxonada xodimlari vazifaviy mehnat taqsimoti bir-birlaridan farqlansalar, ishchilar esa texnologik va malakali mehnat taqsimoti bo'yicha bir-birlaridan farqlanadilar.

Operatsiyali mehnat taqsimoti - vazifaviy mehnat taqsimotining xususiy holi bo'lib, u texnik va iqtisodiy talablar (texnologik jihozlardan, ishchilarning ish vaqti va malakalaridan samarali foydalanish, ishlash darajasining yuksak aniqligi va boshqalar)ga amal qilgan holda ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga - operatsiyalarga ajratishga asoslangan.



1.3-rasm. Korxonada mehnat taqsimotining turkumlanishi

Operatsiya - bu ishlab chiqarish jarayonining bir qismi bo'lib, bir ish o'rnida texnologik jihozlarni qayta sozlamay, maxsus mehnat vositalari yordamida ixtisoslashgan ishchilar tomonidan mehnat predmetlariga ta'sir o'tkazishdir. Mehnat predmetlariga ta'sir ko'rsatilishiga va ishlab chiqarish operatsiyalarining bajarilish maqsadiga ko'ra operatsiyalar quyidagi turlarga ajratiladi:

- texnologik operatsiyalar - uni bajarish asosida mehnat predmetlarining xususiyatlari (shakli) o'zgaradi, bir turdan ikkinchisiga aylanadi;

- nazorat operatsiyalari - ularni bajarish davomida mehnat predmetlarining shakli o'zgarmaydi, balki ularni texnik shartlar, standartlar talabiga mos kelishi belgilanadi;

- transport operatsiyalari - mehnat predmetlarini xususiyatlarini o'zgartirmagan holda, ularni ishlab chiqarish jarayoniga mos holda bir joydan ikkinchisiga o'tkazishga aytiladi;

- xizmat ko'rsatish operatsiyalari - texnologik nazorat va transport operatsiyalarini sifatli bajarish uchun kerakli sharoitlarni ta'minlashdan iborat (jihozlarni sozlash, ish o'rinlarini tozaligini ta'minlash, mehnat predmetlarini ish o'rniga uzatish va boshqalar).

Operatsiyali mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonini tor doirada ixtisoslashuviga olib keladi, bu o'z navbatida har bir operatsiyani bajarayotgan ishchilarni ixtisoslashgan darajasini yuqori bo'lishiga va mehnatni mexanizatsiyalash imkoniyatlarini oshishiga va ishchilarni mehnat mahoratlarini tezroq o'zlashtirishlariga yo'naltirilgandir.

Engil sanoat korxonalarida operatsiyali mehnat taqsimoti quyidagi asosiy xususiyatlar bo'yicha amalga oshiriladi:

- 1) bajariladigan ishlar tarkibining bir xildaligi;
- 2) bajariladigan ishlarning hajmi.

Bajariladigan ishlar tarkibining bir xildaligi bo'yicha mehnat taqsimoti quyidagi yo'nalishlarda amalga oshiriladi:

- a) tayyorgarlik ko'rish ishlarini asosiy ishlardan ajratish;
- b) yordamchi ishlarni asosiylaridan ajratish;
- v) malakali ishni malakasiz ishlardan ajratish.

Bajariladigan ishlarning hajmi bo'yicha mehnat taqsimotini qo'llash - bu ishchilarga ularning shaxsiy unumdorligiga mos ravishda ish hajmini belgilashdan iboratdir. Mehnat taqsimotining ushbu xususiyati asosan uzluksiz potok ishlab chiqarish jarayonida qo'llaniladi, ishchilarning shaxsiy unumdorliklari potokning

quvvati va maromiga moslashtiriladi va shunga ko'ra bitta ish o'rnida bir ishchi bir necha texnologik operatsiyani bajarsa, boshqa ish o'rnilarida bitta texnologik operatsiyani bir necha ishchi bajaradi. Masalan, potokning quvvati 500 dona mahsulotga teng, bitta ishchi unumdorligi 100 dona bo'lsa, ushbu hajmdagi ish 5 kishi o'rtasida taqsimlanadi. Bajariladigan ishlarning hajmi bo'yicha mehnat taqsimotida operatsiyalarning o'rindoshligi amalga oshiriladi, bir ish o'rnida bir necha texnologik operatsiyalar bajariladi.

Operatsiyali mehnat taqsimotining samaradorligi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

a) ishchilarni nisbatan tor doiradagi ishlarni bajarishga ixtisoslashganligi kadrlarni tayyorlash muddatlarini ancha qisqartiradi;

b) bir xil operatsiyalarni bajarishga ixtisoslashganlik ishning qat'iy maromining ishlab chiqilishiga, ishchilarning maromining oshishiga, mehnat harakatlarini bajarish tezligining amalga oshishiga ko'maklashadi. Bu o'z navbatida mahsulot tayyorlashga ketgan umumiy vaqt xarajatlarining kamayishiga olib keladi;

v) ishlab chiqarishni mexanizatsiyalashtirish va avtomatlashtirish, yuqori unumli ixtisoslashgan uskunalarni joriy etish uchun zamin yaratadi;

g) mehnat sarfi iqtisodini ta'minlaydigan ixtisoslashgan asboblarni, moslamalarni qo'llashga imkon beradi;

d) mehnat vazifalarining ixtisoslashuvi ish o'rnida mehnatni tashkil qilishni yaxshilaydi, bu ish vaqtdan va uskunalardan maqsadliroq foydalanish uchun sharoit yaratadi.

Ammo shuni qayd qilish kerakki, operatsiyali ixtisoslashuvning chuqurlashuvi faqat har bir operatsiya uchun yirik dasturiy topshiriqlarda maqsadga muvofiqdir, ya'ni u faqat ommaviy va yirik seriyali ishlab chiqarishda samaralidir. Bu erda shuni hisobga olish kerakki, bajariladigan ishlarning haddan tashqari bo'linib ketishi mehnat jarayonida ijodiy imkoniyatlari birdaniga tushib ketadigan, o'ta ixtisoslashgan ishchilarga alohida talab qo'yadi. Shu asosda mehnat monotonligi kelib chiqadi. Tez charchashlar paydo bo'ladi.

Fiziolog va ruhshunos olimlarining tadqiqotlari ko'rsatadiki, ishlab chiqarish operatsiyalarining davomiyligi 30 sekunddan kam bo'lsa, operatsiyali mehnat taqsimoti ko'pincha ishchilarning charchashiga va mehnat unumdorligini pasayishiga olib keladi. Mehnat taqsimotining optimal chegaralarini belgilanishi mehnatni ilmiy tashkil etishning muhim masalalaridandir. Bu muammoni mehnat fiziologiyasi va psixologiyasi o'rganmoqda. Olimlar tomonidan mehnat taqsimotining zararli oqibatlarining oldini olish imkonini beradigan amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Mehnat monotonligi, uning haddan tashqari taqsimlanishi nafaqat organizmning fizik jihatdan tez charchashiga, balki nerv-ruhiy asabiylanishlariga olib keladi. Bir xil ish harakatlarining tez-tez qaytarilishida inson miyasi mehnat jarayonida qatnashishni to'xtatadi. Aqliy faoliyatning bo'lmasligi, ruhshunoslarning ta'kidlashicha, haddan tashqari zo'riqtiradigan aqliy faoliyat ishchi ruhiyatiga qanday ta'sir qilsa, u ham shunday ta'sir ko'rsatadi. Bir xil harakatlarning qaytarilishiga yo'l qo'ysa bo'ladigan chegaralarini belgilash bilan bir qatorda fanning ilmiy tadqiqotlarida va amaliyotda monotonlikning salbiy oqibatlari bilan kurashishning boshqa vositalarini ham qidirmoqdalar.

Bir qator hollarda ish smenasi davomida konveyer harakati tezligini davriy ravishda o'zgartirish yo'li bilan monotonlikni kamaytirish bo'yicha ijobiy natijalar olinmoqda. Ishchini ko'nikib qolgan maromini o'zgartirish organizmga ma'lum bir tetiklikni beradi, ishga odam miyasi ishlashi qo'shilib ketishiga majbur qiladi va shu bilan monotonlikning salbiy ta'sirini susaytiradi.

Monotonlikka qarshi kurashning yana vositalaridan biri bo'lib ba'zi hollarda ish turining o'zgarishi, undan tashqari ish kuni davomida operatsiyalarni bajarilishining almashib turishi, sexlarda funksional musiqaning eshittirilishi va boshqa choralar xizmat qilishi mumkin.

Mehnat taqsimotining oqilona shakllarini loyihalashtirishda uning fiziologik, iqtisodiy va ijtimoiy chegaralarini hisobga olish kerak, chunki bu chegaralarni buzilishi ishlab chiqarish samaradorligini pasayishi va mehnat talablarini yomonlashuviga olib keladi. U yoki bu mehnat taqsimoti shakllarining samaradorlik ko'rsatkichlaridan biri umumiy vaqt sarfidagi asosiy ishga ketgan xarajatlar salmog'i

bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, mehnat predmetiga ta'sir etish vaqti uning operatsiyalararo harakatiga ketgan vaqtdan ko'proq bo'lishi kerak. Agar bu nisbat buzilsa, muqarrar ravishda mehnat predmetlarining oldingi operatsiyalardan etib kelishini kutib qolish natijasida ijrochilarda ish vaqtini yo'qotilishi paydo bo'lib, u o'z navbatida ishlab chiqarish davrini uzaytiradi.

Fiziologik nuqtai nazardan, mehnat taqsimoti ishlab chiqarish operatsiyasi, avvalo mehnat monotonligini va shu asosda organizmning bevaqt charchashini keltirib chiqarmasligi kerak. Mazmun jihatdan ishlab chiqarish operatsiyasi turli xil insonning tana a'zolari va turli organlari tomonidan almashinib bajariladigan mehnat usullaridan tarkib topishi kerak. Agar ishlab chiqarish operatsiyasi ichida mehnat usullarini almashtirib turish mumkin bo'lmasa, u holda operatsiyalarning o'zini kun davomida yoki kunora almashinib turishini ta'minlash kerak.

Mehnat taqsimotining ijtimoiy aspekti ishlab chiqarish operatsiyasining shunday tuzilmasini taqozo etadiki, u ijrochiga aqliy va jismoniy mehnat vazifalarini qo'shib bajarish imkonini bersin, uning mazmundorligi va yoqimlilikini oshirsin.

Ilmiy texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalashtirish va avtomatlashtirish ta'sirida ishchining mehnat predmetiga bevosita ta'sir qilishdan ozod etilish jarayoni amalga oshiriladi. Texnologik operatsiyalarni vazifalari ishchidan mashinaga o'tadi, smenli ish vaqti byudjetida ishchining mashina va uskunalar ishini nazorat qilish vaqtining salmog'i o'sib boradi.

Bu muammoni echish yo'llaridan biri - kasblar, mutaxassisliklar va vazifalarning o'rindoshligini ta'minlashdan iborat, chunki bular o'z navbatida mehnatni iqtisod qilishdagi asosiy imkoniyat bo'lib, u mehnat unumdorligini o'stirishda asosiy manbasi bo'lib hisoblanadi. Shuning uchun mehnatni ilmiy tashkil qilish tizimida avvalo bunday o'rindoshliklarni imkoniyatlarini baholash va uning keyingi rivojlanishining amaliy yo'llarini belgilash zarur. Undan tashqari, o'rindoshlikni oqilona chegaralarini belgilash ham juda muhimdir.

Kasblar, mutaxassisliklarni qo'shib olib borishda ijrochi o'zining asosiy ishi bilan birga boshqa ishchining (masalan, bichuvchi tikuvchining ishini bajaradi) ishini bir qismini bajarishi mumkin.

Vazifalarning qo'shilishida ishchi o'zining avvalgi ishining mutaxassisligini saqlagan holda, qisman boshqa ijrochining majburiyatlarini bajaradi. Vazifalarni bunday qo'shilishi ishchilarning o'z vazifasini bajarishdan qisman ozod etilishi yoki to'liq bajarilishi bilan birgalikda olib boriladi. O'rindosh ishlar ishlab chiqarishning pirovard maqsadlari bilan birgalikda olib borilishi yoki o'zaro tashkiliy-texnik bog'liqlikka ega bo'lishi kerak va bir-biridan uzoq bo'lmagan ish o'rinlarida bajarilishi lozim.

Kasblar va mehnat vazifalarining o'rindoshligidan ishchilarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni tashkil etish muhim rol o'ynaydi. Agar ijrochi o'zining majburiyatlaridan ko'zda tutilmagan ishni o'z tashabbusi bo'yicha yoki ma'muriyatning talabi bilan bajarsa, unga ishchiga qonunda ko'rsatilgan miqdorda qo'shimcha ish haqi, mukofotlar to'lanadi.

Kasblar va mehnat vazifalarining o'rindoshligi, bir tomondan ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash, ikkinchi tomondan - ishchilarning tor ixtisoslashganligini bartaraf qilish, ular mehnatining monotonligini kamaytirish imkonini beradi. Bu, o'z navbatida mehnatni tashkil etishni yaxshilaydi va uning samaradorligini oshiradi.

Mehnat kooperatsiyasi mahsulot ishlab chiqarish jarayonini qismlarga ajratib, ularni bajarish bilan bog'liq bo'lgan xodimlarni birgalikda faoliyat yuritishini taqozo qiladi. Ishlab chiqarishning yakuniy maqsadiga erishishi uchun alohida ijrochilarning birgalikdagi faoliyati - mehnat kooperatsiyasi deyiladi.

Kooperatsiya korxonalarida jonli mehnatning unumdorligini oshirishda kuchli vosita bo'lib hisoblanadi, ma'lumki, kishi faoliyatini ishlab chiqarish jarayonida oddiygina birlashtirish hisobiga ularni ish qobiliyatini, ishlab chiqarishdagi faolligini oshirish mumkin, kishilarda raqobatchilik ruhi paydo bo'ladi.

Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimotining bevosita natijasidir. Mehnat taqsimoti qanchalik chuqur bo'lsa, kooperatsiya shunchalik keng bo'ladi, ishlab chiqarish jarayoni qanchalik maydalangan bo'lsa, u shunchalik ko'p kishilar faoliyatini birlashtiradi, ularning birgalikdagi faoliyati yordamida, korxonaga oldiga qo'ygan oliy maqsadga erishadi.

Korxonalarda mehnat kooperatsiyasining turli shakllarini qo'llash asosida ishlab chiqarish jarayoni tartibga solinadi, xodimlar orasida oqilona ishlab chiqarish aloqalari o'rnatiladi.

Engil canoat korxonalarida ishlab chiqarish korxonalarida ishlab chiqarishning tashkiliy-texnikaviy darajasining rivojlanishi, ishlab chiqarish jarayonining tashkil qilish shakli va mehnat taqsimotining turlariga ko'ra, mehnat kooperatsiyasining sexlararo, sexlardagi uchastkalararo yoki sex ichidagi va ijrochilararo ishchilar orasidagi kooperatsiyaning turlari mavjud.

Sexlararo kooperatsiya - bu korxonadagi bir necha sex jamoalarining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki har xil lekin bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonida birgalikda ishtirok etishi tushuniladi. Korxonalarning ishlab chiqarish tizimlariga ko'ra asosiy ishlab chiqarish sexlari yordamchi, xizmat ko'rsatuvchi sexlar bilan bevosita aloqada bo'ladi. Masalan, asosiy sexlarni elektr energiya, suv, bug' bilan ta'minlash yordamchi sexlarning vazifasi bo'lib, asosiy sexlar esa gazlamalarni tekshirish, bichish sexlari kabi tayyorgarlik sexlari bilan o'zaro bog'langan. Asosiy sexlar tayyor mahsulot ishlab chiqarishning aniq bir texnologik jarayonini amalga oshiradilar.

Sex ichidagi kooperatsiyada bir necha uchastka jamoalarining bir xil yoki bir-biri bilan bog'liq holda bo'lgan har xil ishlab chiqarish jarayonlarida hamkorlikda faoliyat yuritishiga aytiladi. Sex ichidagi kooperatsiya ishlab chiqarish uchastkalarida aloqalarning aniq shakllari, ularning ixtisoslashuv xarakteri va tashkiliy tamoyillariga ko'ra belgilanadi. Masalan, tikuvchilik sexlari mayda detallarga ishlov berish, detallarni yig'ish, tayyor mahsulotni pardoqlash uchastkalaridan tashkil topgan bo'lib, ular o'zaro bog'langan holda ishlab chiqarishda qatnashadilar.

Ishchilar orasidagi kooperatsiya - bitta texnologik jarayonni amalga oshirishda ishchilarni hamkorlikda faoliyat yuritishiga aytiladi. Mahsulot tayyorlash texnologik izchillikka amal qilgan holda tashkil qilingan ish o'rinlarida ishchilar tomonidan amalga oshiriladi, bir ishchining bajargan ishini ikkinchisi davom ettiradi.

Kooperatsiyaning oqilona turini tanlashda brigadalarining ahamiyati katta bo'lib, ular hamkorlikda ishlashning eng sodda ko'rinishidir. Brigadalar har xil

texnologik operatsiya va vazifalardan tashkil topgan aniq bir ishni bajarish uchun, jamoaning yuqori unumdorlikka erishishida ishchilarning javobgarlik hissini o'stirishda va ularni jamoa moddiy rag'batlantirishdan manfaatdor bo'lishlarini ta'minlash maqsadida tashkil qilinadi.

Shuningdek, brigadalar murakkab agregatlarni, potok va avtomat qatorlarni ekspluatatsiya qilish, ularga xizmat ko'rsatish, har xil mutaxassislikdagi ishchilarning hamkorlikda ishlashini talab qiladigan texnologik jarayonlarda, mashinalarni ta'mirlash, montaj va sozlash ishlarini amalga oshirishda qo'llaniladi.

Brigadalarga brigadirlar rahbarlik qiladi, ular ishlab chiqarishdan ajralgan holda va ajralmagan holda faoliyat yuritadilar, brigadir javobgar shaxs bo'lib, uning samarali faoliyat yuritishi brigada tarkibini oqilona tashkil qilinishi va maqsadning aniq belgilanishi bilan bog'liq.

Brigadirlarning asosiy vazifasi, brigadaning oldiga qo'yilgan vazifani to'la-to'kis bajarishi, ishchilarni ish bilan ta'minlash, ishchilar o'rtasidagi uzluksiz mehnatni tashkil etishdan iboratdir. Brigada a'zolarining sonini to'g'ri tanlash uskunalarning bekor turish vaqtini kamaytirishga katta yordam beradi.

Brigada a'zolari ko'p bo'lganda brigada mashinaning bekor turishini tezroq bartaraf qiladi, lekin brigada ishchilari ko'paysa, ularning bekor turish vaqti ko'payib, mehnat unumdorligi pasayadi. Ish vaqtining bunday bekor ketishi, birinchidan, brigada a'zolarining ishni baravar boshlay olmasligiga bog'liq bo'lsa, ikkinchidan, brigada a'zolari soni ko'payganda ishni bajarish vaqti kamaymasligi kerak.

Demak, brigada a'zolarining sonini tanlashda buning uskunalari va mehnat unumdorligiga qanday ta'sir qilishini hisobga olib, iqtisodiy asoslash kerak. Brigada bir necha turga bo'linadi:

1. Brigadalar tuzilishiga ko'ra ixtisoslashtirilgan va kompleks brigadalardan iborat bo'ladi. Bir xil kasb yoki ixtisosdagi ishchilardan tuzilgan brigadalar ixtisoslashtirilgan brigadalar deb yuritiladi. Ular bir xil texnologik operatsiyalarni bajaradi. Har xil kasb ixtisosdagi hilma-xil funksiyalarni bajaruvchi ishchilardan tashkil topgan brigadalar kompleks brigadalar deb yuritiladi. Kompleks brigadalarda ishchilarning hammasi yoki bir qismi bir-birining ishini bajara olish prinsipi asos

qilib olinadi. Mehnat bu usulda tashkil qilinganda ish vaqti va jihozlari oqilona foydalaniladi, brigadada ish haqi jamoaning shu natijalariga ko'ra to'lanadi.

2. Ishlab chiqarish brigadalari bajariladigan ishlar hisobi yuritiladigan davrga ko'ra smenali va sutkali brigadalarga ajratiladi.

Bir smenali ishchilardan tashkil topgan brigada smenali brigada, ikki yoki uch smena ishchilarini o'z ichiga olgan brigada sutkali brigada deb yuritiladi.

Sutkali brigadaning afzalligi shundaki, bunda jihozlarning bo'sh turib qolish vaqti kamayadi va hisob kitob operatsiyalari qisqaradi.

Kooperatsiyani oqilona turini tanlashda brigadalarning ahamiyati katta bo'lib, ular hamkorlikda ishlashning eng sodda ko'rinishidir. Brigadalar har xil texnologik operatsiya va vazifalardan tashkil topgan aniq bir ishni bajarish uchun, yuqori unumdorlikka erishishda ularni javobgarliklarini oshirish va jamoa moddiy rag'batlantirishdan manfaatdor bo'lish maqsadida tashkil qilinadi. Kompleks brigadalar - har xil kasb va mutaxassislik ishchilaridan tashkil topadi. Bu brigadalarning paydo bo'lishi texnik progressning hosili, ishlab chiqarishga yangi takomillashgan uskunalarni kiritilishi.

Kompleks brigadalarni 3 xil turi mavjud: to'la mehnat taqsimoti bilan, to'la bo'lmagan va mehnat taqsimotisiz brigadalar.

Kompleks brigadalar to'la mehnat taqsimoti bilan - har xil mutaxassislik va har xil malakali ishchilarni birlashtiradi. Ularning har biri o'zining malaka darajasiga to'g'ri keladigan qandaydir mehnat funksiyasini bajaradi.

To'liq taqsimotisiz kompleks brigadalarga har xil mutaxassis ishchilar kiradi, lekin bu erda mehnat funksiyalarining tor ixtisoslashuvi yo'q. Ishchilar o'z vazifalaridan tashqari har xil boshqa operatsiyalarni ham bajaradilar.

Mehnat taqsimoti bo'lmagan kompleks brigadalar - bir kompleks ishlarni bajaruvchi keng soha ishchilarni birlashtiradi. Kompleks brigadalar mehnatni tashkil qilishni progressiv shakli bo'lib hisoblanadi.

Ular quyidagi masalalarni samarali hal qilishga ko'maklashadi:

- ma'lum ishlab chiqarish kompleksini hamma ishlarini bajarishda kerak bo'lgan kelishuvni belgilash;

- brigada a'zolari orasida vazifalarni ratsional taqsimlash, operatsiyalararo tanaffusni qisqartirish, ishchilarni o'zaro o'rin almashishini asosiy ish funksiyalarini optimal moslashuvini ta'minlash.

Kompleks brigadalar keng ahamiyatga ega bo'lmoqda. Bir qator tarmoqlarda ishchilar mehnatini tashkil qilishni asosiy shakli bo'lib qoldi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi mehnatni ilmiy tashkil qilishning asosiy yo'nalishi bo'lib, undan samarali foydalanish asosida yuqori unumdorlikka erishiladi.

1.4 Ko'p stanokli ishni tashkil etish

Ko'p stanokli ish bu - bir ishchini bir vaqtda bir necha mashinada ishlashidir. Ko'p stanokli ish mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi asosida paydo bo'lgan bo'lib, u mehnatni oqilona tashkil qilishning shaklidir. Ko'p stanokchilar ishini tashkil qilish va rejalashtirish murakkab vazifa bo'lib, unda har qaysi mashinadagi ish usullarining bajarilish ketma-ketligini belgilash bilan bir qatorda ularni bajarilish navbatini muvofiqlashtirish ham kerakdir. Shunga ko'ra, xizmat ko'rsatiladigan ish usullarining bajarilishini maqsadga muvofiq ketma-ketligini tanlash - ko'p stanokli ishni rejalashtirish deb ataladi.

Texnologik jihozlarning takomillashuvi va ishlab chiqarishni avtomatlashuvi mehnatni tashkil etishning ilg'or turini - ko'p stanokli ishni paydo bo'lishiga olib keldi. Engil va sanoat korxonalarida bunday jihozlar bilan yuqori darajada qurollanmoqda va u o'z navbatida korxonalarda ko'p stanokli mehnatni tashkil qilish imkoniyatlarini o'stirmoqda.

Ko'p stanokli mehnatni qo'llashni ta'minlaydigan jihozlarga quyidagilar kiradi: poyafzal korxonalarida poyafzal tagligini biriktiradigan presslar, poyafzalni quyma usulda yig'adigan yarim avtomatlar, rezinali poyafzallarni tayyorlashda ishlatiladigan vulkanizatsiya presslari va boshqalar; tikuvchilik korxonalarida kiyim detallari va usullariga ishlov beradigan presslar, namlab-isitib ishlov beradigan presslar, manekenlar, maxsus operatsiyalarni bajaradigan yarim avtomatlar va boshqalar.

Mehnatni tashkil qilishning ko'p stanokli turi shunday vaqtda qo'llaniladiki, unda texnologik operatsiyaga ishlov berishdagi asosiy mashina vaqti yordamchi elementlarni bajarishga sarflanadigan vaqtdan katta bo'lishi; $t_m \geq t_{yordam}$ yoki mashinaning avtomatik ishlash vaqtini ishchining mashinaga xizmat ko'rsatish vaqtiga nisbati birdan katta bo'lishi kerak, ya'ni: $\frac{t_m}{t_{xiz}} \geq 1$

Bunda, t_m - mashina vaqti, t_{xiz} - mashinaga xizmat ko'rsatish vaqti.

Ushbu nisbatda mustaqil mashina vaqti ulushining ko'payishi ko'p stanokchining xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirishga imkon beradi. Bu esa o'z navbatida ishchining bekor turib qolish vaqtini band etish maqsadida ishchilarga biriktiriladigan mashinalar sonini ko'payishiga olib keladi.

Texnologik operatsiyani bevosita maxsus mashinalar yordamida mustaqil bajarilishi asosida ishchilarga bo'sh vaqt qoladi, bu vaqt ishchini bir mashinadan boshqa mashinaga o'tishi va uni ish bilan ta'minlashi uchun etarli bo'lishi kerak. Demak, birinchi mashinaning mustaqil ishlash vaqti davomida ishchi ikkinchi mashinani mustaqil ishlashi uchun kerak bo'lgan harakatlarni bajarishi, ya'ni uni mustaqil ishlashi uchun tayyorlashi kerak va ikkinchi mashina mustaqil ishlash vaqtida u birinchi mashinaga xizmat ko'rsatadi va hokazo.

Ko'p stanokli mehnat operatsiyani boshqaruvi ishchining ish vaqtdan unumli foydalanishga, uni bir vaqtning o'zida ko'proq ishlashiga va shunga ko'ra mehnat unumdorligini o'sishiga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnatni tashkil qilishning ko'p stanokli usulida ishchilarning ish vaqtdan va texnologik jihozlarning ishlash vaqtdan unumli foydalanish uchun bir ishchiga biriktirilgan mashinalar soni hisoblanadi.

Ko'pstanokli ishlarda bir ishchiga biriktirish mumkin bo'lgan mashinalar soni quyidagicha aniqlanadi: $n = \frac{t_m + t_{yor}}{t_{yor}} = \frac{t_m}{t_{yor}} + 1$

Bunda: t_{yor} - yordamchi ishlarni bajarishga sarflanadigan vaqt.

Yordamchi ishlarni bajarishga sarflangan vaqt mashinani mehnat predmetlari bilan to'ldirish vaqti $t_{to'l}$ va ishchini bitta jihozdan ikkinchi jihozga o'tish vaqti $t_{o'tish}$ dan tashkil topadi.

$$t_{yor} = t_{to'l} + t_{o'tish}$$

Agar ushbu ifodani yuqoridagi formulaga qo'ysak, u quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi: $n = \frac{t_m}{t_{to'l} + t_{o'tish}} + 1$

Ko'pstanokli ishni tashkil qilishda bir ishchiga biriktirilgan mashinalar sonini aniqlashda mashinani xom ashyo bilan to'ldirish va bir jihozdan ikkinchi jihozga o'tish vaqtini hisobga olish bilan bir qatorda ish o'rniga xizmat qilish bilan bog'liq bo'lgan vaqtlar ham hisobga olinadi.

Ko'pstanokli mehnatni tashkil qilishda ishchining unumdorligi o'sishi bo'yicha olinadigan iqtisod (bir mahsulotga to'g'ri keluvchi ish haqining miqdori) taqqoslanishi kerak, shu bilan bir qatorda jihozlar va materiallardan etarlicha foydalanmaslik, ishlab chiqarish maydonidan foydalanishning yomonlashuvi asosida olib chiqadigan yo'qotishlarni hisobga olish kerak.

Ko'pstanokli mehnatning samaradorligini oshirish quyidagi holatlarda maqsadga muvofiqdir:

1. Ishchini operatsiya bajarishda tayyorgarlik ko'rish va yakunlovchi ishlarni bajarish va ish o'rniga xizmat qilishdan ozod qilish;

2. Texnologik operatsiyalarning yoki texnologik jarayonning buzilishi sodir bo'lganda jihozning avtomatik ravishda to'xtashini ta'minlash yoki uni avtomatik signallar bilan jihozlash;

3. Ish o'rnida shunday sharoitlar yaratilishi kerakki, ishchi bir jihozdan ikkinchi jihozga o'tish vaqti yo'qotilishini kamaytirish (agregat, presskonveyerlarning qo'llanishi) yoki o'tish vaqtini minimallashtirishi kerak.

Ko'pstanokli mehnatni tashkil qilishning variantlari. Ko'pstanokli ish ishlab chiqarishning hamma turi uchun xosdir (yakka, seriyali va ommaviy).

Korxonalar rahbarlari va mutaxassislarining asosiy vazifasi ko'pstanokli mehnatning turlarini takomillashtirishdan iboratdir. Ko'pstanokli mehnatning turi

korxonada ishlab chiqarish faoliyatining sharoitlari bilan bevosita bog'liqdir va ular bir-biridan jihozlarni joylashtirish xususiyatlariga ko'ra farq qiladi.

1. Jihozlarni to'g'ri chiziq bo'yicha joylashtirish.

Jihozlarni to'g'ri chiziq bo'yicha joylashtirish to'qimachilik korxonalarining asosiy sexlarida, tikuvchilik va poyafzal korxonalarida qo'llaniladi. Jihozlarning bunday joylashishiga quyidagilar xos bo'lib, bunda ishchini bir jihozdan ikkinchi jihozga o'tishdagi normal o'tish vaqti va oxirgi mashinadan birinchi mashinaga o'tadigan maksimal vaqt hisobga olinadi. Jihozlarning maksimal o'tish vaqtlari quyidagi bog'lanish bo'yicha o'zaro bog'langandir.

$$t_{\text{maks. o'tish}} = t_{\text{o'tish}}(n-1)$$

Bunda: n - bir ishchi uchun biriktirilgan jihozlarning soni.

2. Mashinalar yopiq xalqa bo'yicha joylashtirilganda ishchining har bir mashinaga o'tish vaqti teng bo'lishi ta'minlanadi, u o'z navbatida ishchining uzluksiz va bir maromda ishlashiga yordam beradi.

Yopiq xalqa bo'yicha mashinalarni joylashtirish quyidagicha amalga oshiriladi:

a) mashinalarni parallel joylashtirish.

b) mashinalarni aylana bo'ylab joylashtirish.

Jihozlarni bunday joylashtirish usulida katta ishlab chiqarish maydoni talab etiladi, bu esa o'z navbatida 1 m^2 ishlab chiqarish maydonidan olinadigan mahsulot sonining kamayishiga olib keladi, lekin ishlarga biriktirilgan jihozlarning sonini hisoblashda bir mashinadan ikkinchisiga o'tish vaqti bir xil bo'lganligi uchun, to'g'ri chiziq bo'yicha jihozlarni joylashtirish variantiga nisbatan bir ishchiga biriktiriladigan mashinalar soni ko'p bo'ladi.

3. Avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish uchastkalarida ishchi bir joyda turib, o'ziga biriktirilgan mashinalarga xizmat ko'rsatadi va shunga ko'ra ishchiga biriktirilgan mashinalar soni quyidagicha aniqlanadi: $n = \frac{t_m}{t_{o'l}} + 1$

Formuladan ko'rinib turibdiki, boshqa shartlar teng bo'lganda bitta ishchi xizmat ko'rsatadigan mashinalar soni yuqoridagi variantlarnikiga qaraganda ko'pdir, ishchilarning ish vaqtidan foydalanish darajasi yuqori bo'ladi.

Hisoblar natijasida aniqlanadigan bir ishchi xizmat ko'rsatish mumkin bo'lgan mashinalar soni albatta butun son bo'lishi kerak, hisobdagi kasr sonlar yaxlitlanadi.

Ko'pstanokli mehnatni tashkil qilish quyidagi shartlarga rioya qilingan holdagina maqsadga muvofiq hisoblanadi:

1. Ish o'rinlarida texnologik jarayonni yoki texnologik operatsiyasini tugallanganligini qayd qiladigan moslamalar bilan jihozlanishi yoki jihozlarni avtomatik ravishda to'xtatishni ta'minlanishi. Masalan, tikuvchilik korxonalarida kiyim detallariga ishlov beradigan presslarni operatsiya tugagandan keyin avtomatik ravishda to'xtashi ta'minlangandir.

2. Ko'pstanokchilarning mashinalarida mustaqil mashina vaqti bilan xizmat ko'rsatish vaqti aniq nisbatda bo'lishi kerak yoki mustaqil mashina vaqti mashinalarga xizmat ko'rsatish vaqtidan katta bo'lishi shart.

1.5 Ish o'rinlarini tashkil etish, unga xizmat ko'rsatish. Mehnat usullari va harakatlarini oqilona tashkil etish

Mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning eng muhim yo'nalishlaridan biri ish o'rinlarini tashkil etishdir. Chunki ish o'rinlarini oqilona tashkil qilish mehnatni tashkil etish tizimining eng asosiy bo'g'inidir. Har bir ishchining o'ziga birlashtirilgan ishlab chiqarish vazifasini o'z vaqtida bajarishi, mehnatining unumdorligi, avvalo, u ishlaydigan ish o'rnining to'g'ri tashkil etilishiga bog'liqdir.

Ish o'rni deb bajariladigan ishning mazmuniga bog'liq holda zarur jihoz va boshqa mehnat vositalari bilan ta'minlangan, ishlab chiqarish jarayonining bir yoki bir nechta texnologik operatsiyalarini bajarishga mo'ljallangan, bir yoki bir necha ishchi ishlaydigan muayyan ishlab chiqarish maydoniga aytiladi.

Ish o'rinlari bir necha turga bo'linadi:

- Mehnatni tashkil etish shakliga ko'ra ish o'rinlari yakka va jamoa (brigada) ish o'rinlariga bo'linadi. Ish o'rni, yakka tashkil qilinganda bir ish o'rnida bitta ishchi o'ziga yuklatilgan vazifani bajaradi. Bunda har bir ishchining bajargan ishini aniq

hisobga olish oson bo'ladi, texnologik jihozlardan foydalanishda ishchining ma'suliyati ortadi.

Bitta ish o'rnida texnologik operatsiyani bir kishi bajara olishi mumkin bo'lmaganda jamoa ish o'rinlari tashkil qilinadi. Masalan, tikuvchilik korxonalarining bichish sexlarida qo'lda to'shama, bo'rlama tayyorlash, remont mexanika sexlarida texnologik jihozlarni o'rta va kapital ta'mirlash va boshqalar.

- Ish o'rinlarini texnik jihatdan jihozlanishiga ko'ra, ular qo'lda bajariladigan, mexanizatsiyalashgan va avtomatlashtirilgan ish o'rinlari mavjud.

- Ish o'rinlariga xizmat ko'rsatilishiga ko'ra bir stanokli, ko'p stanokli ish o'rinlari mavjud.

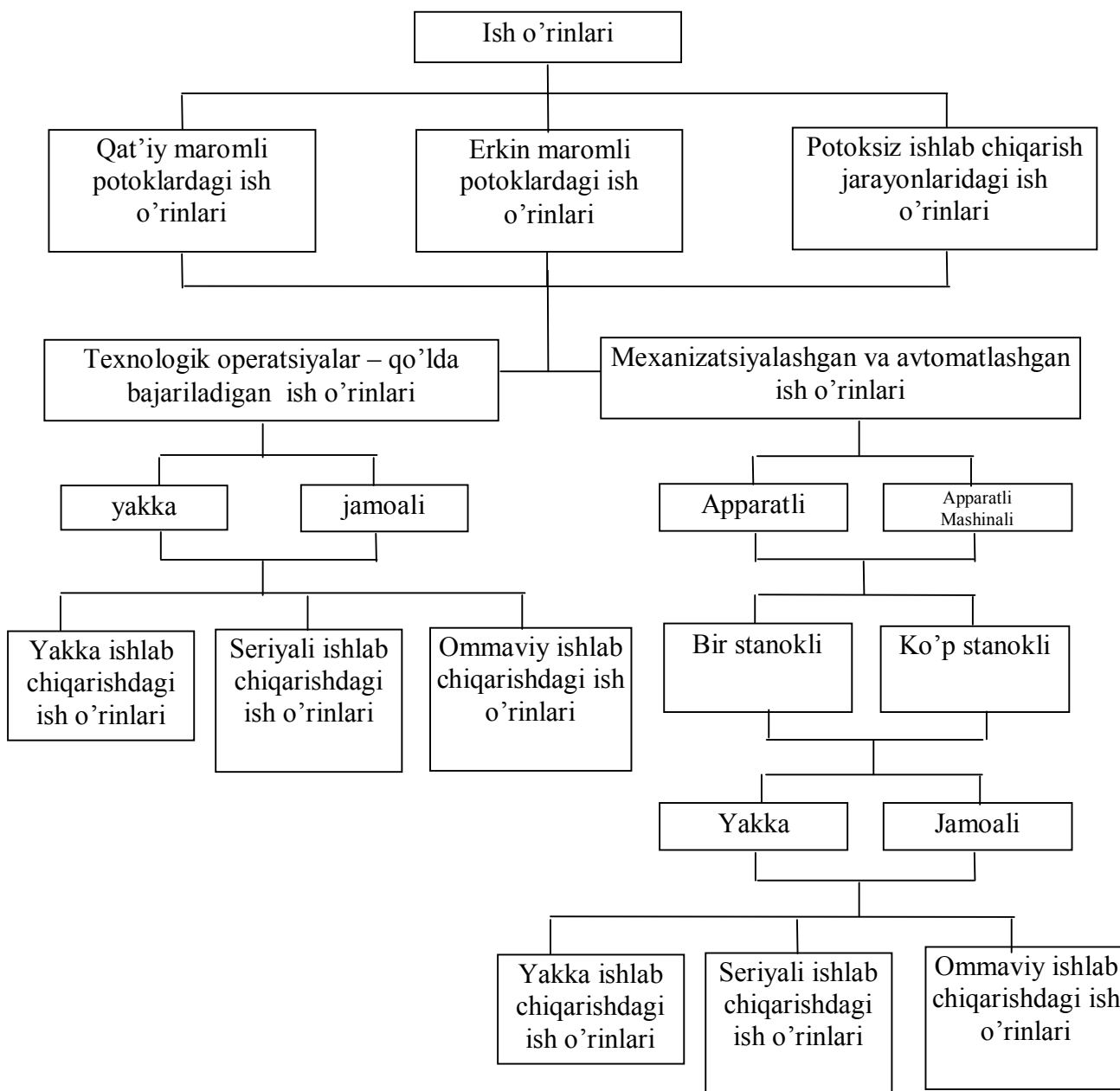
- Bajariladigan ishning mazmuniga ko'ra ish o'rinlari universal va ixtisoslashgan bo'ladi.

- Ish o'rinlari bajariladigan texnologik operatsiyalarning xarakteriga ko'ra tikuvchi, bichuvchi, qolipga tortuvchining ish o'rinlariga va boshqalarga ajratiladi.

- Ishlab chiqarishni tashkil qilish shakli, ixtisoslashtirish darajasi va mahsulot nomenklaturasining doimiyligiga ko'ra ishlab chiqarishning yakka, seriyali va ommaviy ishlab chiqarish turlaridagi ish o'rinlariga ajratiladi. Engil sanoat korxonalaridagi ish o'rinlarining tasnifi 1.4-rasmda ko'rsatilgan.

Asosiy xususiyatlari bo'yicha ish o'rinlarini tasniflash uni tashkil qilinishida muhim ahamiyatga ega bo'lib, u ish o'rinlarini tashkillashtirish bilan bog'liq masalalarni tezkorlik bilan echilishiga yordam beradi, yuqori unumli ishni ta'minlashga yo'naltirilgandir. Engil sanoat korxonalari uchun umumiy bo'lgan ish o'rinlarining turlarini tahlil qilish asosida har bir ishlab chiqarishning xususiyatlarini hisobga olgan holda, alohida ish o'rnini oqilona tashkil qilish yo'llari belgilanadi, unga qo'yilgan talablar o'rnatiladi.

Ish o'rinlarini tashkil qilinishi va unga xizmat ko'rsatish mehnatni oqilona tashkil qilinishining asosiy yo'nalishidir. Ish o'rnini oqilona tashkil qilish deganda jihozlarning texnik imkoniyatlaridan, ishchining ish kuchi va ish vaqtidan to'liq foydalanishga, ish sharoitlarining qulay bo'lishiga qaratilgan tadbirlar majmuasi tushuniladi.



1.4-rasm. Ish o'rinlarining tasnifi

Ish o'rnining oqilona tashkil qilinishi texnologik operatsiyani yoki aniq bir vazifani eng kam vaqt va energiya sarflagan holda bajarish asosida yuqori unumdorlikka erishishga qaratilgan bo'lishi kerak. Yuqori unumli ish faqat ish o'rinlarini yuqori unumli texnika bilan jihozlanganligi asosida emas, balki ish o'rinlarida ishlab chiqarish vositalarini mehnat predmetlari va mehnat quollarini to'g'ri joylashtirish, ishchilarning ortiqcha, noqulay, murakkab harakat qilishlariga yo'l qo'ymaslik, ish vaqtidan unumli foydalanish va boshqalar asosida ham amalga oshiriladi. Shunga ko'ra, ish o'rnini oqilona tashkil etish ishchiga vazifalarni

bajarishni engillashtirishi, unumsiz vaqt sarflarini bartaraf qilishda yordam berishi, mehnat faoliyati uchun madaniy va sog'lom sharoit yaratishi kerak.

Engil sanoat korxonalarini asosan ommaviy ishlab chiqarish turiga qarashli bo'lib, korxonaning asosiy sexlari bir turli mahsulotdan ko'plab ishlab chiqarishga ixtisoslashgan bo'ladi. Shuning uchun ham ish o'rinlarining barqaror tizimini yaratish maqsadga muvofiqdir.

Ish o'rinlarini oqilona tashkil etilishi quyidagi masalalarni o'z ichiga oladi: ish o'rinlarini jihozlash, ish o'rniga xizmat ko'rsatishni yaxshilash, ish o'rnini rejalash va ish o'rnida sog'lom mehnat sharoitini yaratish.

Ish o'rnini jihozlash - bu mehnatni engillashtirish va uning unumdorligini oshirish uchun ish o'rnini maxsus texnik jihozlar, moslamalar, qurollar, kichik mexanizatsiyalar bilan qurollantirishdir. Ish o'rnini jihozlash quyidagi talablarga javob berishi kerak:

- mashinalarga xizmat ko'rsatishning maksimal darajada qulay bo'lishini ta'minlash;

- ish usullarini tez va oson bajarish;

- mashinali ishlab chiqarish jarayonida ish usullarini mumkin qadar mashinalarni to'xtatmay bajarish;

- xom ashyo, yarimfabrikatlar, asosiy, yordamchi materiallar, asboblardan va boshqalarni ishchi uchun qulay bo'ladigan darajada joylashtirilishini ta'minlash;

- xavfsiz va sog'lom ish sharoitini ta'minlash kerak.

Ish o'rinlari asosiy texnologik jihozlar bilan bir qatorda texnika xavfsizligini ta'minlaydigan moslamalar bilan ham jihozlanishi kerak. Bunga tikuvchilik va poyafzal korxonalaridagi asosiy ishchilar oyog'ining tagiga yog'ochdan yasalgan tagliklar, ish o'rinlari orasiga qo'yiladigan to'siqlar, operatsiyani sifatli bajarish uchun ish o'rniga o'rnatilgan moslamalar va boshqalar misol bo'la oladi.

Ko'p moslamalar ish usullarini bajarilishini engillashtirishi kerak bo'ladi. Ip uzilganda yoki operatsiya tugaganda mashinani avtomatik ravishda to'xtatadigan moslamalar bilan jihozlanishi maqsadga muvofiqdir.

Ish usullarining bajarilishini osonlashtiradigan turli moslamalar ko'p vaqt tejash va mahsulot sifatini yaxshilash imkonini beradi. Og'ir yuklarni ko'tarishda ham maxsus moslamalardan foydalaniladi, ular o'z navbatida mehnatni engillashtirib, mehnat unumdorligini oshiradi.

Asosiy ishchilarning ish o'rinlari yordamchi ishchilarni chaqiradigan maxsus moslama vositalari bilan jihozlanish maqsadga muvofiq bo'lib, bu vositalar asosiy ishchilarning yordamchi ishchilarni chaqirib kelish bilan bog'liq ish vaqtlarini zoye ketishini oldini oladi. Bunday qurilmalar xizmat ko'rsatadigan ish o'rinlarining soniga ko'ra yakka yoki guruhli bo'lishi mumkin. Ish o'rinlariga joylashtirilgan chaqirish vositalari o'z navbatida ovozli, ko'rinadigan va ovozli-ko'rinadigan bo'ladi. Ko'proq har xil bayroqchalar, rangli doiralar yoki signal chiroqlaridan foydalaniladi.

Ish o'rinlarida mehnat jarayonida sodir bo'ladigan zo'riqishni kamaytiradigan moslamalar bo'lishi kerak. Ishchining ortiqcha va qiyin harakatlar qilishini bartaraf qilinishi uchun ish o'rnida ishchining oyog'ini tagiga qo'yadigan panjara tagliklar, yarimfabrikatlar, detallarni qo'yadigan javonlar, o'tirish balandligini to'g'rilash uchun buralib ko'tariladigan stullar, kerak bo'lsa ko'chma stullar kabi moslamalar bilan jihozlanishi kerak. Bu moslamalar ishchining charchashini kamaytiradigan va uning mehnat unumdorligini oshiradigan muhim vositalardandir.

Ish o'rinlarini tashkil etishning muhim elementlaridan biri - ish o'rniga xizmat ko'rsatishdir. Ishchining ish vaqti va texnikadan samarali va to'la foydalanish, har bir ish o'rnida mo'tadil ish maromini tashkil etish hamda mehnat unumdorligiga erishish ish o'rinlariga xizmat ko'rsatishning to'g'ri tashkil qilinganligiga bog'liqdir.

Ish o'rinlarida xizmat ko'rsatishni to'g'ri tashkil qilish:

- ish o'rinlarini xom ashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlar bilan etarli miqdorda uzluksiz ta'minlashni, ish o'rinlarini zarur texnika jihozlari, tashkiliy va texnikaviy uskunalar bilan ta'minlash va ularni beto'xtov ishlashi uchun oldindan tuzilgan jadval asosida ta'mirlab turishni, ish o'rinlarini elektr energiya, bug' va hokazolar bilan beto'xtov ta'minlab turishni, ish o'rinlarida ishlov berilgan mehnat predmetlarini va chiqindilarning taxlanib va to'planib qolmasligini va ularni o'z vaqtida olib ketilishini ta'minlashni;

- har bir ishchining o'ziga berilgan ishlab chiqarish topshiriqlarini tushunib olishini va ko'rsatmalar bilan tanishtirilishini, ish o'rinlarini ko'rsatmalar xaritalari, muxandislik ta'minlash xaritasi, me'yoriy hujjatlar va hokazolar bilan ta'minlash, ish o'rinlarida tozalik va tartibni saqlab turishni nazorat qilishni va boshqalarni ko'zda tutadi[12].

Ish joyiga xizmat ko'rsatishni tashkil etishning asosiy sharti bu ishdan oldin, profilaktika tarzida amalga oshirilib qo'yilishidan iboratdir. Ko'p stanokli ishda bu juda katta ahamiyatga egadir. Shu talabga binoan hamma tur materiallarning zahirasi barvaqt, ishdan uzilish yuz berishdan oldin qayta tiklanib qo'yilishi kerak. Tayyor mahsulotni va ishlab chiqarish chiqindilarini o'z vaqtida ish joyidan olib ketilishi kerak. Materiallar bilan notekis ta'minlash mashinalar va odamlarning bekor turib qolishiga sabab bo'ladi. Shu boisdan vaqtning bekor ketishi ayniqsa ko'p stanokli ishda ko'p bo'ladi. Materiallar zahirasi haddan tashqari ko'p bo'lmasligining ham muhim ahamiyati bor. Ortiqcha materiallar yurish yo'llarini band qilib qo'yadi, tartibsizlik hosil qiladi, bemalol yurishga xalaqit beradi. Bundan tashqari uzoq turib qolgan yarim fabrikatlar, materiallar, detallarni chang bosib, ularning sifatiga putur etkazadi. Materiallar zahirasini ortiqcha bo'lishi, shuningdek, muomaladagi mablag'lar aylanishini sekinlashtirib qo'yadi.

Ish o'rniga keladigan materiallar zarurat bo'lgan taqdirda oldindan ham sifat, ham miqdor jihatidan nazoratdan o'tishi kerak.

Uskunalarni durust texnik holatda saqlash ish joylariga xizmat ko'rsatishning asosiy masalalari qatoriga kiradi. Uskunalar vaqtida tozalab, moylab turilsa va rejali ehtiyot ta'mirlash bo'lsa, ularning uzluksiz ishlashiga erishiladi.

Ish joylariga xizmat ko'rsatish profilaktik xarakterda bo'lishi uchun materiallarni grafikka binoan etkazib turishni tashkil qilish, uskunalarni tozalash, profilaktik ko'rikdan o'tkazish, o'rta va kapital ta'mir qilish jadvali ishlab chiqilishi kerak. Ish joylariga xizmat ko'rsatish jadvaliga rioya qilinishi ishchilarning o'zi ham, sex ma'muriyati ham doimo nazorat qilib turishi kerak.

Ish o'rinlarini rejalashtirish - bu texnologik jihozlarni, tashkiliy va texnologik uskuna va vositalarni, yarim tayyor mahsulot va mahsulot detallarini oqilona

joylashtirish, mavjud ishlab chiqarish maydonlaridan tejab foydalanish, me'yoriy hujjatlarga rioya qilish, xavfsiz va qulay mehnat sharoitlarini yaratish demakdir yoki qisqaroq aytganda ish o'rnida mehnat qurollari va mehnat predmetlarini oqilona joylashtirish tushuniladi.

Ish o'rinlari ishlab chiqarish binosida belgilangan sanitar me'yorlar, ish qadamlarining kattaligi asosida joylashtiriladi. Bunda ish o'rinlarini mehnat predmetlari bilan uzluksiz ta'minlashni tashkil qilish, xodimlar va ichki transport vositalari boradigan yo'llarni belgilash, ishchilar uchun qulay va xavfsiz mehnat sharoitini ta'minlash katta ahamiyatga ega bo'lib, ishlab chiqarish maydonidagi har bir ish o'rnini oqilona tashkil qilishning asosiy vazifalaridandir.

Ish o'rinlari shunday rasmiylashtirilishi kerakki, ishchi mehnat predmetlari, asboblari va moslamalardan foydalanganda eng kam energiya va vaqt sarflab, yuqori natijaga erishishi kerak. Buning uchun har bir ish o'rnida ishchining ish zonasini belgilash lozim. Ish zonasi normal va maksimal bo'ladi. Normal ish zonasi - bu ishchi qo'lini yarim cho'zgan holda harakat qiladigan maydonidir.

Maksimal ish zonasi esa, ishchi qo'lini to'liq cho'zgan holda harakat qiladigan maydonidir.

Fiziolog olimlarning ta'kidlashlaricha, ishchining maksimal ish zonasida qiladigan harakati zo'riqishli harakat bo'lib, ishchini tezroq charchashiga olib keladi. Shu sababli ish o'rinlarini rejalashtirishda zo'riqishli harakatlari sonini kamaytirishga harakat qilinadi, mehnat predmetlari, qurollari imkoniyati boricha normal ish zonasida joylashtiriladi. Qo'l barmoqlarining harakati eng kam zo'riqishli harakat bo'lib, undan keyin bilak va umuman qo'l harakatlari turadi. Elkaning, ayniqsa gavdaning harakati eng charchaydigan va eng uzoq vaqt davom etadigan harakatdir.

Shularni hisobga olgan holda ish o'rnida mehnat predmetlari, qurollari ishlatilishiga ko'ra joylashtiriladi: ko'p ishlatiladigan predmetlar normal ish zonasida barmoqlar yoki qo'lni to'liq cho'zmagan holda bajaradigan qilib, o'ng qo'l bilan olinadigan o'ng tomonda, chap qo'l bilan olinadiganlar chap tomonga joylashtiriladi. Smena davomida juda kam ishlatiladigan predmetlar esa ishchining maksimal ish zonasiga joylashtiriladi, bunda elka yoki gavdaning harakat qilishi ko'zda tutiladi.

Har bir mehnat predmetlari va quollarini aniq bir joyga joylashtirish kerak, shunda ularni ishlatishda ishchi ham vaqtdan va kuchdan iqtisod qiladi. Mehnat predmetlari saqlanadigan joylar tasodifan tanlanmasligi kerak, ular albatta ishlatiladigan joylarga mumkin qadar yaqin bo'lishi shart.

Yuqoridagilarni hisobga olgan holda har bir ish o'rni umumiy va xususiy talablar javob beradigan darajada rejalashtiriladi. Agar umumiy talablarga ish o'rinlarini sanitar me'yorlarga asosan rejalashtirish kirsam, xususiy talablarga esa har bir texnologik operatsiyasining bajarish shartiga ko'ra (qo'l, mashina-qo'l, mashina operatsiyalari) joylashtirish tushuniladi.

Mehnat predmetlari va quollarini oqilona joylashtirishning aniq usullari ishlab chiqarish texnikasiga, uning texnologiyasiga, mehnatni tashkil qilish usuliga bog'liq. Ish o'rinlarini rejalashtirish ishchining yuqori unumli, samarali mehnat qilishi uchun maksimum qulaylik yaratilishiga qaratilgandir.

Ish usullarini oqilonlashtirish asosida ishchining mehnat unumdorligi o'sib, jismoniy zo'riqish kamaytiriladi.

Ishchi mehnat jarayonida mehnat quollari yordamida mehnat predmetlariga ta'sir ko'rsatadi va o'zining tana organlari: barmoqlari, qo'li, oyog'i, gavdasini harakatga keltiradi. Tana organlarini harakatlanishiga ko'ra mehnat harakatlari va mehnat usullariga ajratiladi.

Ish bajarayotganda ishchi tanasining biron organini bir marta qo'zg'altirilishi (masalan, qo'lning uzatish, ipni olish, burash, yurgizish va boshqalar) mehnat harakati deyiladi. Ayrim maqsadni ko'zlab uzluksiz bajarilgan mehnat harakatini tugallangan yig'indisi (masalan, uzilgan ipni ulash, mokini almashtirish, detalni olish va boshqalar) mehnat usuli deb ataladi.

Ish usullari ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismi bo'lib, ularning vazifasi va mazmuni ishlab chiqarish operatsiyasining xarakteri va turiga qarab belgilanadi.

Ish usullarini bajarishga ijrochilarning mushak va asab kuchi, shuningdek ish vaqti sarflanadi. Ish usullarini oqilonlashtirish kuch va ish vaqtini tejashi, mehnat xavfsizligini va mahsulot sifatini ta'minlashi kerak.

Muxandislik tadqiqotlari va psixofiziologik tadqiqotlar ish usullarini oqilonlashtirishning quyidagi asosiy yo'llarini belgilab bergan:

1. Mehnat harakatini tejash.
2. Mehnat harakatlarining parallelligini ta'minlash.
3. Mehnat harakatlarini bajarilish masofasini qisqartirish.
4. Mehnat harakatlarining bajarilish tezligini oshirish.

Mehnat harakatlarini tejash mehnat harakatlarini maqsadga muvofiqligi va mumkin qadar qisqa vaqtda bajarilishi bilan belgilanadi. Mehnat harakatlarini maqsadga muvofiqligi asosida unumli va unumsiz harakatlarga ajratiladi. Mehnat harakatlarini tejash asosan maqsadga muvofiq bo'lmagan unumsiz harakatlarni yo'qotish hisobiga amalga oshiriladi.

Maqsadga muvofiq bo'lgan unumli harakatlarni kamaytirish hisobiga ishchining ish vaqtidan to'liq foydalanish imkoni paydo bo'ladi. Bu korxonalarda kichik mexanizatsiyadan, har xil maxsus moslamalardan, asbob-uskunalardan foydalanish hisobiga amalga oshiriladi.

Ish o'rnini oqilona tashkil etish ortiqcha mehnat harakatlarini yo'qotishga yordam beradi. Masalan yarimfabrikatlarni qo'yishga tagliklar ishlatilsa, gavnani engashtirish bilan bog'liq bo'lgan harakat, asboblarni, mehnat predmetlarini aniq va doimiy tartibda qulay joyga qo'yish asosida esa, ularni qirqish bilan bog'liq harakatlar yo'qotiladi.

Mehnat harakatlarini to'g'ri taqsimlash asosida ham unumsiz harakatlarni yo'qotish mumkin bo'ladi. Masalan, ko'ngilli kishilarda o'ng qo'l odatda kuchliroq va chaqqonroq bo'ladi. Shuning uchun uzilgan iplarni ulash mokini almashtirib, ipni ignaga o'tkazish o'ng qo'lda amalga oshiriladi. Yigiruv mashinalarida esa yigiruvchi yigiruv mashinasi urchuqini chap qo'li bilan to'xtatib, o'ng qo'li barmoqlari bilan ip uchini topadi, uni ip o'tkazgich va yugurdak ichiga kiritadi, keyin ipni ulaydi. Shu bilan unumsiz harakatlar qilishga imkon bermaydi.

Mehnat harakatlarining parallelligini ta'minlash. Bunda mehnat harakatlari tananing bir qancha organlari tomonidan bir vaqtda bajariladi.

Tikuvchi esa bir vaqtning o'zida kiyim detallarini o'ng va chap qo'llari bilan tekislab, oyog'ini tizzasi bilan maxsus richagni itarib, mashina tepkisini ko'taradi.

Mehnat harakatlarini parallel bajarilishi bir tomondan ishchining mahoratiga, ko'nikmasiga bog'liq bo'lsa, ikkinchi tomondan esa maxsus moslama, qurollardan foydalanish hisobiga amalga oshiriladi.

Mehnat harakatining bajarilish masofasini qisqartirish - mehnat predmetlarini ish o'rinlarida oqilona joylashtirish hisobiga amalga oshiriladi. Bunga ishchining harakat qilishida tana organlarini qisqa masofada harakat qilishi tushuniladi. Yuqorida ta'kidlanganidek, ish o'rinlarini rejalashtirishda mehnat harakatlarining og'ir yoki zerikarli bo'lmasligini hisobga olish, mehnat predmetlarini normal ish zonasida joylashtirishda harakat qilish kerak.

Mehnat harakatlarining bajarilishi tezligini oshirish ishchi mahoratining oshishiga bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish jarayonini mexanizatsiyalashtirish va avtomatlashtirish hisobiga ham bog'liqdir.

Tikuv mashinalarida maxsus moslamalar, ipni uzish, ortiqcha gaplarni qirqish, yo'naltiruvchi chizg'ichlardan foydalanish hisobiga mehnat harakatlarini bajarilish tezligi oshiriladi.

1.6 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari

Korxonalarda ishchilarning sog'lom mehnat qilishi uchun mehnat sharoitlarini yaxshilash masalalariga katta e'tibor berilmoqda. Mehnat sharoitlarini yaxshilash uni har tomonlama engillashtirish va sog'lomlashtirish, mehnatni ilmiy tashkil etish muhim yo'nalishlaridan biridir. Mehnat jarayonida kishining sog'ligi va ish qobiliyatiga ta'sir etuvchi ishlab chiqarish muhiti omillarining yig'indisi mehnat sharoitlari deyiladi. Mehnat sharoitlarini o'rganganda unga ta'sir qiladigan omillarni uchta guruhga bo'lish mumkin:

1. Sanitariya-gigiena sharoitlari.
2. Mehnatning psixofiziologik sharoitlari.
3. Estetik sharoitlar.

Sanitariya-gigiena sharoitlariga temperatura, havoning namligi, havoning almashish tezligi, chang, gard, gaz bilan to'lish darajasi, shovqin, titrash va yoritilganlik kiradi. Engil sanoat korxonalarida, ayniqsa tikuvchilik korxonalarida texnologik jarayon xom ashyoga yuqori daraja temperatura va ma'lum miqdordagi namlik orqali amalga oshiriladi, ya'ni pardoqlash uchastkalaridagi operatsiyalar (dazmollash, presslash) bunga misol bo'ladi oladi. Presslardan chiqayotgan yuqori temperatura va namlik ishchilar sog'ligiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi. Shuning uchun mehnat sharoitlarini yaxshilashning asosiy tadbirlaridan biri ish joylarida temperatura, namlik va havoning almashish tezligini normal holda saqlab turishdan iborat. Bu ko'rsatkichlar sanitar me'yorlarda belgilangan ko'rsatkichlarga mos kelishi kerak. Bunday moslik sexlarda har xil ventilyatorlar va konditsionerlar orqali amalga oshiriladi. Poyafzal korxonalarida esa ishchilar sog'ligiga ta'sir qiladigan omillardan bo'lib, chang va havoning ifloslanishi darajasini aytsa bo'ladi. Chunki charmlardan va elimlardan chiqayotgan har xil hidlar havoning strukturasining buzish bilan birga ishchilar sog'ligini ham yomonlashtiradi. Demak, sexning havosini o'z vaqtida tozalab turish asosiy masalalardan bo'lib hisoblanadi. Shovqin kishi sog'ligiga ta'sir qiladigan omillardan bo'lib, korxonalarda buni kamaytirish yo'llarini izlab topish kerak. Shovqin elektromotorning harakatidan mashinalarning noto'g'ri o'rnatilganidan, ayrim qismlarning emirilib ketganligidan paydo bo'ladi. Ishlab chiqarish shovqini yuqori darajada bo'lishi quloqqagina emas, balki fiziologik va psixologik funksiyalarga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi: yurak faoliyati buziladi, e'tibor susayadi, bosh og'rig'i, asab kasalliklari paydo bo'ladi.

Titrash ham sog'liqqa ta'sir qiladigan omillardan biri. Bu ham asosan elektromotorning harakatidan paydo bo'ladi. Chunki titrash mashinaning korpusidan polga, poldan esa kishi organizmiga to'g'ridan-to'g'ri o'tadi. Bu esa ishchini tez charchatib, mehnat qobiliyatining yomonlashishiga olib keladi. Buni kamaytirish uchun elektromotor mashinaga to'g'ri o'rnatilgan bo'lishi kerak. Bundan tashqari maxsus texnik vositalardan - izolyatorlar, amortizatorlardan, maxsus qo'lqoplar, paloslar va to'shaklardan foydalaniladi. Ishchilarning sog'ligini saqlashda, ularning mehnat unumdorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilashda yuqorida

aytganlarimizdan tashqari yoritilganlik ham katta ahamiyatga ega. Ayniqsa rangi to'q matolardan, charm mahsulotlar ishlab chiqilganda yoritilganlik ishchining yaxshi ishlashi uchun birdan-bir omil bo'lib hisoblanadi. Yoritilganlik tabiiy va sun'iy bo'ladi. Tabiiy yoritilganlik vaqtning o'zgarishiga qarab o'zgarganligi uchun korxonalarda sun'iy yoritilganlikdan kengroq foydalaniladi.

Ish o'rinlarining yoritilishi ravon, mayin va etarlicha kuchli bo'lishi, ammo ko'z qamashadigan darajada o'tkir bo'lmasligi kerak. Sun'iy lyuminissent lampalar yordamida yoritilishi ko'proq takomillashgan bo'ladi. Chunki, u spektral tarkibiga binoan, quyosh nuriga cho'g'lanma lampaga nisbatan yaqinroq. Sun'iy yoritish umumiy, mahalliy va aralash bo'lishi mumkin. Bajaradigan operatsiya ko'proq yorug'lik talab etsa, ishlab chiqarish xonalarini umumiy yoritish bevosita ish joylarini mahalliy yoritish bilan to'ldiradi. Devorlar, pollar, uskunalarning rangi ishlab chiqarish xonalarining yorug'ligiga ta'sir qiladi. Ochiq-ravshan ranglar 90% gacha yorug'lik nurlarini qaytaradi, to'q ranglar esa aksincha, 90% gacha va undan ortiq yorug'lik nurlarini yutadi. Yorug'lik nuri ishlab chiqarish maydonlarini, lampalarning tozaligi va yoritish apparatlarining ishlashiga ham bog'liq.

Sanitariya me'yorlariga rioya qilmaslik o'z navbatida kasb kasalliklarini keltirib chiqarish bilan bir qatorda, ularni kuchanishga olib keladi. Shu sababli, korxonalarda sanitariya-gigiena sharoitlarini yaxshilash mehnat unumdorligi oshirish bilan birga ishchilarning salomatligini yaxshilashga yo'naltiriladi.

Mehnatning psixofiziologik sharoitlari ishchilarning ish qobiliyatlariga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladigan omillardan bo'lib, bu kishi charchashining oldini olish, sog'ligini saqlash, uning ishlash qobiliyati turg'unlikni ta'minlash va mehnat samaradorligini oshirish kabi tadbirlarni o'z ichiga oladi. Bunga quyidagilar kiradi:

- a) ish o'rinlarining to'g'ri tashkil qilinishi;
- b) mehnat og'irligi;
- v) mehnatning bir xil tus olishi;
- g) ish sur'ati;
- d) mehnat va dam olish rejimlari kiradi.

Ish joyini oqilona tashkil etish ishchiga vazifalarini bajarishni engillatishi, vaqtni unumsiz sarflanishini bartaraf qilishda yordam berishi, mehnat faoliyati uchun madaniy va sog'lom sharoit yaratishi kerak. Quyidagilar ish joyini tashkil etishning asosiy masalalariga kiradi: ish joylariga xizmat ko'rsatishini tashkil etish, ish joyini jihozlash, rejalash va ish joyida mehnat qilish sharoiti. Ish joyidagi mehnat qurollarining to'g'ri joylashtirish asosida ishchini kam energiya sarflab, ko'proq mahsulot ishlab chiqarishni amalga oshirish mumkin. Ishlab chiqarishning turi, texnologik jarayon xususiyatlari, uskunalar va mehnatni tashkil etish usullari ish joyini tashkil qilish xarakterini belgilaydi. Engil sanoat korxonalarida ommaviy ishlab chiqarish turiga kiradi. Mashinalar uzoq vaqt bir xil mahsulot ishlab chiqaraveradi, boshqa assortimentga o'tilganda ham ish o'rnini ko'pincha o'zgarishsiz saqlanib qoladi. Bularning hammasi ish o'rnini tashkil etishning barqaror tizimini yaratish imkonini beradi va ishchilarning ish qobiliyatini yaxshilanishiga qaratiladi.

Ishchi organizmining tabiiy charchashiga mehnatning og'irligi ham ta'sir ko'rsatadi. Buning uchun ishchining qanday mehnat sharoitida mehnat qilayotganini aniqlash va shunga ko'ra tadbirlar belgilash kerak. Mehnat og'irligi 4 ta guruhga bo'linadi. Bu guruhlar normativlarga qarab belgilanadi.

Og'ir mehnatni kamaytirish operatsiyalarni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish asosida amalga oshiriladi.

Kishi organizmining juda charchashiga ishning bir tusda bajarilishi to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi. Bundan tashqari ishchining ishga bo'lgan qiziqishi ham susayadi. Bir xil tusdagi ishlar bir soat davomida bir xil harakatlarning takrorlanishiga ko'ra to'rtta darajaga bo'linadi. Charchashni kamaytirishning eng asosiy omillaridan biri - bu biriktirilgan elementlarning sonini oshirish, harakat turlarini ko'paytirishdan, bir ishchiga bir necha operatsiyalarni bajarishni biriktirish va ularning mutaxassisligini o'zgartirish, ya'ni yangi kasblarni o'rganib va har xil kasblarda ishlashni amalga oshirish bilan kamaytiriladi. Fiziologlar tavsiyasiga ko'ra ishchining bajaradigan harakatlarga sarflangan vaqti 30 sekunddan kam bo'lmasligi kerak.

Ishlash va dam olish rejimi ham ishchining ish qobiliyatidan samarali foydalanish omili bo'lib, u ish kuni davomida, hafta davomida va yil davomida

ishlash vaqti bilan dam olish vaqtining navbatlashuvi tushuniladi. Ishlash va dam olish rejimining oqilonaligi yuksak, barqaror ish qobiliyatini davom ettirishga, salomatlikni saqlab borishiga, kishining mehnatga layoqatlik yoshi va umri uzayishiga maksimal darajada yordam beradi. Ish kuni mobaynida ish qobiliyati dinamikasining xarakterida muayyan qonunligi bor. Smena boshida ish qobiliyati ma'lum vaqt davomida asta-sekin orta boradi. Buni ishga kiritish davri deyiladi. Maksimum darajaga etgandan keyin ish qobiliyati to charchoq sezila boshlangunga qadar o'zgarmay turadi. Bu - barqaror ishlash davri. Shundan keyin charchoq orta borib, tushki ovqat vaqtida ish qobiliyati kamaya boradi. Bu - toliqish davri. Smenaning ikkinchi yarim boshida ish qobiliyati sekin-sekin smena boshidagiga nisbatan kamroq miqdorda yana orta boradi. Biroq, bunda ish qobiliyati smenaning birinchi yarmidagi eng yuqori darajaga etmaydi. Tushdan keyingi ishga kirishish davridan keyin va smena oxiriga yaqin yana toliqish davri boshlanadi. Lekin, bu gal ish qobiliyati tushgacha bo'lganidan ko'ra anchagina ko'p pasayib ketadi.

Ishchining smena davomida ish qobiliyatini saqlab turish maqsadida qo'shimcha-qisqa muddatli tanaffuslarni tashkil qilish tavsiya etiladi.

Hafta yoki yil mobaynidagi ish qobiliyati dinamikasi ham taxminan ish kuni davomidagi singari bo'ladi, dam olishdan keyin ishga kirishib boriladi, keyin ma'lum vaqtgacha barqaror ish qobiliyati saqlanib turadi, undan keyin sekin-asta charchoq orta borib, bu dam olishga chiqish bilan tugallanadi. Ish kuni mobaynida ovqatlanish va shaxsiy ehtiyojlar uchun tanaffuslar qilish, mehnat og'ir va zo'riqarli bo'lganda esa dam olish kuni qisqa-qisqa qo'shimcha tanaffus va pauzalar qilish mutlaqo shart. Tanaffuslar toliqish boshlanadigan paytlarga to'g'ri kelishi kerak. Bunday tanaffuslar ishga kirishish vaqtida bo'lmasligi kerak. Ovqatlanish tanaffusi odatda smena o'rtasiga belgilash tavsiya etiladi va uni 20-40 minut davom ettirish tavsiya etiladi. Smena ichida dam olishni oqilona tashkil etish - ish qobiliyati saqlanib turishining muhim shartidir. Oqilona dasturga binoan qulay sharoitda aktiv dam olishgina ish qobiliyatini tez tiklab olishga yordam beradi. Bunga maxsus xonalarda dam olish, gimnastika, emotsional - o'yin mashqlari, musiqa va boshqalar eng ko'p yordam beradi. Yillik ishlash va dam olish rejimi ishchilarga mehnat ta'tili berilishi bilan

amalga oshiriladi. Ommaviy ishlab chiqarishda sexdagi yoki potokdagi hamma ishlovchilarni baravar mehnat ta'tiliga ketishi maqsadga muvofiqdir. Ayollarga esa ularga qulayroq sharoitda mehnat ta'tili berilishi ularning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilashga qaratiladi. Dam olish muammolarini ilmiy tavsiyalarga asosan hal etish - kadrlar qo'nimsizligi va ishga chiqmasliklarning kamayishiga yordam beradi, ish qobiliyatini va mehnat unumdorligini oshiradi. Mehnat qilish sharoiti odamning salomatligi va ish qobiliyati saqlanib turishiga, mehnatning qiziqarliligini oshirishga yordam beradigan bo'lishi kerak. Mehnat qilish sharoitining optimal variantini tanlash va uning davomiyligini oqilona belgilash mehnatni ilmiy tashkil qilishdagi muhim yo'nalishlardan biridir.

Estetik sharoitlar mehnatni ilmiy tashkil etishning yana bir omillaridan biri, korxonalarda, sexlarda, ish joylarida estetik sharoitlarni yaratishdan iboratdir. Estetik sharoitlarning yaratilishi ishchilarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, ijodiy tashabbuskorlik rivojlanadi. Ishchilarning mehnat intizomi mustahkamlanadi. Kadrlar qo'nimsizligi kamayadi. Umuman, korxonada ishini yaxshilashga samarali yordam beradi. Mehnat qilish joyidagi holat ishlovchilar salomatligi va havfsizligini ta'minlabgina qolmay, balki iloji boricha odamning estetik talablariga javob beradigan darajada bo'lishi kerak. Bu o'z navbatida ishlab chiqarish xonalarini estetik nuqtai nazardan jihozlashni jozibali bo'lishini talab etadi. Bu vazifani hal qilish uchun sanoat estetikasi shug'ullanadi, u ishlab chiqarishning aniq sharoitini hisobga olgan holda dizaynerlarning maslahatlari bilan ish olib boradi.

Jumladan, ishlab chiqarish xonalarini oqilona rangda bezash - mehnat qilish sharoitiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Rang odamning emotsional holatiga, uning kayfiyatiga ta'sir qiladi, g'ijintiradi yoki tinchlantiradi, optimizm yoki siqilish yuzaga keltiradi. Rang - tus yordamida yukning kattaligi: bo'yi, balandligi, eni va xatto massasini o'zgarganday qilib ko'rsatsa bo'ladi. Masalan, qora rangli yashiklar ochiq rangli yashiklarga nisbatan og'irroq tuyuladi. Qizil rang kishini sergak torttiradi va charchatadi, yashil rang esa, aksincha, tinchlantiradi va charchoq tarqatadi. Sodir bo'lish ehtimoli bor xavfdan ogohlantirish uchun qizil, sariq va yashil ranglar ishlatilgani ma'qul. Masalan, uskunalarning tarvmatizm jihatidan xavfli joylarini qizil

rangga, turtib chiqqan joylarini esa kontrast ranglarga yo'l-yo'l qilib bo'yash kerak. Ishlab chiqarish xonalari va mashinalar ochiq ranglarga bo'yalsa, ishlovchilarning tonusini ko'taradi. Shunga ko'ra, ish zerikarli bo'lib, e'tiborga zo'r keladigan, qimirlamay ishlaydigan sexlarda och yashil rangdan foydalanish kerak. Ish sharoitining qandayligiga qarab faqat mutaxassislargina bu masalalar yuzasidan mukammal tavsiyalar berishi mumkin.

Ishlovchilarning kiyimi, ish joyining ozoda, batartibligi ish joyi madaniyati elementlariga kiradi. Kiyim qulay, bejirim, ish xarakteriga mos gigienik xususiyatli bo'lishi va mehnat xavfsizligini ta'minlashi kerak. Ish joyining ozoda va tartibli saqlash uchun muntazam yig'ishtirib va uskunalarga qarab turish, ya'ni uskunalarini muntazam tozalashni qat'iy belgilangan jadval asosida bajarib turish kerak. Sexlarni did bilan tashkil etish, har xil stendlar bilan jihozlash, sexlarni ko'kalamzorlashtirish kerak.

Korxonalarda ishlab chiqarish madaniyati texnikaning va ishni tashkil qilishning yuksak darajada bo'lishi bilangina emas, balki ishchilarga yuqori xizmat ko'rsatish asosida ham amalga oshiriladi. Masalan, kiyimxonalar, yuvinish xonalari, dam olish xonalari, oshxonalar, ayollar uchun gigienik xonalar va boshqalarni tashkil qilishga ham katta e'tibor berish kerak.

1.6 Mehnatni ilmiy tashkil etishning tahlili va uning darajasini baholash

Mehnatni tashkil qilishning turli xil shakllari mavjud. Uning hilma-xilligi rejalashtirish, hisobga olish, mehnatga haq to'lash, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, jamoada boshqarish masalalari echilishiga bog'liq bo'ladi.

Reja topshiriqlarini belgilash usullari va bajarilgan ishlar hisobi bo'yicha mehnatni tashkil qilishning quyidagi turlari mavjud:

1. Mehnatni tashkil qilishning yakka shakli - bunda har bir ishchining bajargan ishi yakka tartibda hisobga olinadi, har bir ishchiga alohida ishlab chiqarish vazifalari belgilanadi va yakka ish haqi hisoblanadi.

2. Mehnatni tashkil qilishning jamoa shakli - bunda ishlab chiqarish topshirig'i butun jamoaga belgilanadi, ishlab chiqarilgan mahsulot hisobi jamoani yakuniy ish natijalari bo'yicha olib boriladi va ish haqi butun jamoaga hisoblanadi.

Mehnatni tashkil qilishning jamoa yoki brigada shakli mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi usuli bo'yicha jamoalarga bo'linadi:

- mehnatning to'liq taqsimoti bo'yicha - bunda har bir ishchi bitta ish o'rnida qat'iy belgilangan mutaxassisligi bo'yicha ish bajarish bilan band bo'ladi;

- qisman o'zaro o'rindoshlik bo'yicha - bunda ishchilar ikkita va undan ortiq kasbga ega bo'ladilar va faqat o'zlarining ish o'rinlarida ish bajarmay, balki boshqa kasbdagi ishni ham bajarishlari mumkin;

- to'liq o'zaro o'rindoshlik - bunda jamoani har bir ishchisi xohlagan ish o'rnida ishlashi yoki oldindan o'ylangan sxema bo'yicha ish o'rinlari bilan almashishlari mumkin.

3. Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish uchun vositalarni shakllantirish usuli bo'yicha mehnatni tashkil qilishning quyidagi shakllari mavjud: yakka mehnat faoliyati, pudrat, ijara, kooperativ, kichik korxonalar.

4. Mehnatni tashkil qilish shakli mehnatga haq to'lash shakliga ko'ra bo'linadi. Mehnatga haq to'lash va uni taqsimlashning quyidagi shakllari mavjud: yakka, jamoa shakli, tariflar bo'yicha, turli koeffitsientlarni ishlatish bilan jamoa ish haqini taqsimlash (jamoalar mehnat sifati koeffitsienti va boshqa koeffitsientlar).

5. Yuqori turuvchi tashkilotlar bilan aloqalar usullari bo'yicha mehnatni tashkil qilishning quyidagi shakllari mavjud: to'g'ridan-to'g'ri bo'ysunish, shartnoma, ijara shartnomasi, bitim.

6. Jamoani boshqarish usuli bo'yicha: to'la o'zini-o'zi boshqarish, qisman o'zini-o'zi boshqarish, o'zini-o'zi boshqaruvisiz.

7. Mehnat jamoalarining ko'lami va korxonada boshqaruv ierarxiyasidagi o'rniga qarab, mehnatni tashkil qilishning shakli quyidagicha bo'lishi mumkin: zvenoli, brigadali, uchastkali, sexlar bo'yicha, guruhlar bo'yicha, bo'limlar va boshqalar.

Yuqoridagi mehnatni tashkil qilishning shakllari va ularning turlari har xil kombinatsiyalarida bo'lishi mumkin, masalan, mehnatni tashkil qilishning brigada shakli to'liq o'zaro o'rindoshlik bilan, brigada, korxonalar va boshqalar.

Bunda mehnatni tashkil qilishning samaradorlik sharoitlarini belgilash maqsadga muvofiq. Buning uchun alohida shakllar uchun progressiv elementlarni ko'rsatish kerak. Progressiv elementlar deb, ishlab chiqarish masalalarini echish uchun, mehnatni amalga oshirish vositalarini erkin tanlash va avtonomiyani ta'minlaydigan hamda mehnat jarayonida insonlarni garmonik tarzda rivojlanishini ta'minlaydigan o'zini-o'zi boshqarish sharoitlarini yaratadigan, ijod va g'oyalarga sharoit, vaqtni tejashga, mehnat natijalari uchun ma'suliyatni oshirishga ko'maklashadigan elementlar hisoblanadi.

Bu elementlarga quyidagilar kiradi:

- jamoada ishchilarning qisman yoki to'liq o'rin almashishlari;
- yakka naryad bo'yicha rejalashtirish va faqat yakuniy natija bo'yicha haq to'lash;
- ijara va jamoa munosabatlari;
- mehnat jamoasining o'zini-o'zi boshqaruvi;
- mehnat jamoasi ishchilari orasida jamoa ish haqini taqsimlash uchun turli koeffitsientlar ko'rinishida qo'shimcha mablag'larning ishlatilishi;
- rejalashtirish va hisobga olish faqat chiqarilgan mahsulotni emas, balki shu ishlab chiqarishga, ekspluatatsion xarajatlari iqtisodiy uchun rag'batlantirishga ketadigan mablag'larni qamrab olishi va boshqalar.

Agar jamoalar yuqorida aytib o'tilgan samaradorlik elementlaridan shakllangan bo'lsa, ularning ishi muvaffaqiyatli bo'ladi, deb ishonch hosil qilsa bo'ladi. Lekin bunda qabul qilinadigan qarorlarning oldindan asoslanishi va barcha tashkiliy yangiliklarni loyihalashtirilishi lozimligini unutmaslik kerak.

Zamonaviy korxonadagi, tashkilotdagi har xil toifadagi rahbar va mutaxassis mehnatni tashkil qilish funksiyalari va shakllarining mazmuni, asosiy maqsadi haqida aniq taassurotga ega bo'lishi ham maqsadga muvofiq hisoblanadi. Engil sanoat ayniqsa, to'qimachilik korxonalarida mehnatni tashkil qilishning ko'pstanokli shakli

keng qo'llanilgan bo'lib, unda bitta ishchi bir vaqtning o'zida bir qancha stanoklarni boshqarish bilan shug'ullanadilar - ko'p stanokchilar bir yo'la bir nechta mashinaga xizmat ko'rsatadilar, shu sababli ham ishchilarning ish usullarini bajarilishining ketma-ketligini tanlash, texnologik jihozning quvvatidan, ishchilarning ish vaqtidan unumli foydalanishni tashkil qilish mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omillaridan bo'lib hisoblanadi.

Korxonalarda mehnatni tashkil qilishni boshqarish. Mehnatni tashkil qilish korxonalarda o'zgaruvchan bo'lib, doimo takomillashib turadi. Korxonalarda mehnatni tashkil qilishni takomillashuviga va uning o'zgarishiga quyidagilar asos bo'ladi:

- birinchidan, mehnatni tashkil qilish bo'yicha ichki imkoniyatlar, ularni aniqlash, izlash va tahlil qilish uchun ma'lumotlar;

- ikkinchidan, boshqa korxonalarda o'zini ko'rsata olgan yangi yaratilayotgan tashkiliy yangiliklar, mehnatni tashkil qilish bo'yicha ilm-fanning yutuqlari;

- uchinchidan, har qanday yangi texnika va texnologiya o'z navbatida o'ziga mos keladigan mehnatni tashkil etishni talab etadi, shu sababli yangi texnikani o'zlashtirish bo'yicha mehnatni tashkil qilish tadbirlarini ishlab chiqish masalalarini yo'lga qo'yish va ishlab chiqarishga tatbiq etish[11].

Mehnatni tashkil qilish masalalari betartib va tasodifiy bo'lmasligi uchun korxonalarda uni bir tizimga solish, tadbirlarni ishlab chiqishni rejalashtirish va ularni o'z vaqtida ishlab chiqarishni joriy etishni tashkil etish kerak.

Korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish ishlari bir qancha ishlab chiqarish bo'g'inlarini bir maqsadga yo'naltirilgan va o'zaro bog'langan faoliyatini amalga oshirishini ko'zda tutadi. Bunday bo'g'inlardan - chiziqli muntazam boshqarish bo'g'ini bo'lib, u har bo'g'indagi rahbarlardan tashkil topadi. Ular mehnatni oqilona tashkil qilish tadbirlarini o'zlari boshqarayotgan bo'g'inda joriy etish bo'yicha bevosita javobgar shaxs yoki ma'suldirlar. Bunda brigadada - brigadir, bo'limda - bo'lim boshlig'i, sexda sexning boshlig'i, korxonada esa korxonahabari.

Muntazam rahbarlar mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalari bilan bevosita shug'ullanmasalar, ijobiy natijaga erisha olmaydilar. Shuning uchun ham korxonahabari

rahbari mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha ish rejasini tasdiqlaydi, uning boshqarilishini tashkil etadi, bevosita nazoratni amalga oshiradi, reja bajarmayotganlar uchun kerakli choralarni ko'radi.

Boshqaruvdagi ikkinchi bo'g'in - bu korxonada rahbarlarga yordam berish uchun vazifaviy maxsus bo'limlarni tashkil etilishi bo'lib, ular boshqarish tizimida vazifaviy bo'g'inni ifoda etadilar.

Yirik korxonalarda bunday bo'g'inni mehnat va ish haqini boshqarish bo'limi, o'rta quvvatli korxonalarda mehnat va ish haqi bo'limi, kichik korxonalarda esa rejalashtirish va iqtisod bo'limining qoshida tashkil etilgan byuro, guruhlar va katta bo'lmagan sexlarda mehnatni tashkil etish masalalari bilan shug'ullanadigan alohida kishilar - mehnat masalalari bo'yicha iqtisodchilar tashkil etadi. Bu bo'limlarning (mutaxassislarning) asosiy vazifalariga mehnatni ilmiy tashkil qilish rejalarini tuzish, loyihalash, ishlab chiqarishga joriy etish, ularning bajarilishini bevosita nazorat qilish, rejalarining bajarilishi xavf ostida bo'lganda tezkor choralarni ko'rish, mehnat masalalarini tashkil qilish va boshqalar kiradi.

Uchinchi bo'g'in - mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalariga uslubiy rahbarlik qilish. Uning vazifasiga mehnatni tashkil qilishni ilmiy asosda qo'llash va takomillashtirishni uslubiy ta'minlash kiradi. Bu esa mehnatni tashkil qilishning hamma yo'nalishlari bo'yicha uslubiy yo'llanmalarni yaratish, aniq va namunaviy loyihalarni ishlab chiqish, mehnat bo'yicha me'yorlar va me'yoriy hujjatlarni tayyorlash, korxonada miqyosida mehnatni tashkil qilish bo'yicha uslubiy va me'yoriy ma'lumotlarni to'plash va yaratish orqali amalga oshiriladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishni uslubiy ta'minlash bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlarni, ya'ni "Mehnatni ilmiy tashkil qilish" bo'limini yoki laboratoriyalarining tashkil qilinishi yirik korxonalar uchun maqsadga muvofiqdir. Bunday bo'limlarning tarkibiga ijtimoiy masalalarni o'rganadigan guruhlar kiritiladi.

O'rta korxonalarda ma'suliyati cheklangan bo'limlar: guruhlar, byurolar yoki laboratoriyalar "Mehnat va ish haqi" bo'limi qoshida tashkil etiladi. Guruhdagi kam sonli mutaxassislar qisqa vaqt ichida mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalari bo'yicha hamma uslubiy ma'lumotlarni yig'ish, jamlash, qayta ishlash bilan yoki

me'yoriy hujjatlar tayyorlash bilan shug'ullana olmaydilar. Bu masalalar bo'yicha uslubiy hujjatlarni olish shartnoma asosida ixtisoslashgan firmalar orqali amalga oshiriladi.

To'rtinchi bo'g'in korxonalar xodimlari bo'lib, ularni mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish masalalariga jalb etishdir. Xodimlar, ayniqsa ishchilarni mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalarini tahlil qilishda, yangi tadbirlarni ishlab chiqishda, takomillashtirishda qatnashish ishlari ham moddiy, ham ma'naviy rag'batlantirish zarur.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish korxonalarda tashkiliy qulaylik sharoitini yaratish va bundan xodimlar bevosita manfaatdor bo'lishlari kerak. Ushbu korxonalarda ijodiy guruhlarini tashkil qilishda va ularni rag'batlantirishda qo'llash maqsadga muvofiqdir.

Ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sharoitini yaxshilashda mehnatni tashkil qilishni rejalashtirish muhim o'rinni egallaydi. Engil sanoat korxonalarida mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalari bilan mutaxassislar shug'ullanadi. Korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha kengash tuzilib, unga korxonaning bosh muhandisi rahbarlik qiladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish kengashi quyidagi masalalarni amalga oshiradi:

- Mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha asosiy yo'nalishlarni belgilaydi;
- Ijodiy brigadalar tarkibini tuzadi;
- Ijodiy brigadalar tomonidan berilgan takliflarni ko'rib chiqadi;
- Mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha tadbirlar rejasini tuzish;
- Mehnatni ilmiy tashkil qilishning ilg'or tajribalarini o'rganish, ishlab chiqarishga joriy etish;
- Mehnatni tashkil qilish bo'yicha o'tkaziladigan ko'rik, konkurslar ishlariga yakun yasash va boshqalar.

O'z vaqtida samarali faoliyat yuritgan mehnatni ilmiy tashkil qilish kengashlarining xizmati diqqatga sazovor bo'lib, u jamoatchilik asosida tashkil etilar edi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish kengashlari mehnatni tashkil qilish bo'yicha yaxshi ishlarni konkursini tashkil qilar, uni o'tkazar edilar, mehnatni ilmiy tashkil qilishni targ'ib qilar, shu ishning tashabbuskorlarni to'plar edilar.

Korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha har qanday foydali ishlarni rag'batlantirish kerak, bu kishilarning kundalik ijtimoiy ehtiyoji bo'lib, korxonada iqtisodiy samaradorligining asosiy omilidir.

Korxonada mehnatni ilmiy tashkil qilish kengashi mehnatni tashkil etish bo'yicha masalalarga bevosita rahbarlik qilsa, ijodiy brigadalar esa ishlab chiqarish bo'linmalarida mehnat unumdorligini o'stirish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqish bilan shug'ullanadi. Ijodiy brigadalar tarkibiga ilg'or ishchilar, iqtisodchilar, texnologlar va boshqa mutaxassislikdagi xodimlar (fiziolog va psixologlar) kiradi. Ijodiy guruhlarini konkurs asosida tanlab olinishi maqsadga muvofiqdir.

Yirik korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish tadbirlarini rejalashtirish, ishlab chiqarishga joriy etish masalalari bilan maxsus laboratoriya yoki bo'limlar shug'ullansa, kichik korxonalarda mehnat va ish haqi bo'limi shug'ullanadi.

Korxonalarda mehnatni ilmiy asosda tashkil qilish rejalarini tuzish va joriy qilish to'rt bosqichda bajariladi:

- 1 bosqich - tayyorgarlik ishlari;
- 2 bosqich - tahlil qilish;
- 3 bosqich - mehnatni ilmiy tashkil qilish rejalarini tuzish;
- 4 bosqich - rejalarini joriy qilish.

Korxonada mehnatni ilmiy tashkil qilish masalalarini o'rganish uchun sex, ishlab chiqarish bo'linmalari, alohida ish o'rinlari ob'ekt qilib olinadi. Mehnatni ilmiy tashkil qilish tadbirlarini belgilash, joriy qilish va rejalashtirishdan oldin korxonada amalda mehnat qanday tashkil qilinganligi tahlil qilinadi.

Tahlil qilishdan asosiy maqsad korxonada mehnatning tashkil etilishini tekshirish, uning fan va texnikaning hozirgi rivojlanish darajasi, ish o'rinlarini tashkil etilishini namunaviy loyihalarga mos kelishi, ilg'or ish usullarini, chet eldagi korxonalarini tajribalarini o'rganish, ishlab chiqarishga tatbiq etish kabi masalalarni o'rganishdan iborat bo'lishi bilan bir qatorda mehnatni ilmiy tashkil qilishning

miqdoriy darajasini aniqlash, mehnatni oqilonalashtirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish va joriy qilish ishlarining yo'nalishlarini belgilashdan iboratdir.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishni tahlili uning asosiy yo'nalishlari: mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, ish o'rnini tashkil qilish va xizmat ko'rsatish, mehnat sharoitini yaxshilash, mehnat intizomini mustahkamlash, mehnatni me'yorlash, rag'batlantirish va hokazo bo'yicha amalga oshiriladi. Mehnatni ilmiy tashkil qilishning yo'nalishlari alohida-alohida tahlil qilinadi, tadbirlar ishlab chiqiladi, lekin hamma yo'nalishlar bo'yicha tadbirlar birgalikda ishlab chiqarishga joriy etilgandagina natijaga erishish mumkin, chunki mehnatni ilmiy tashkil qilishning yo'nalishlari bir-biriga mahkam bog'liqdir. Shuning uchun yuqorida keltirilgan mehnatni ilmiy tashkil qilish yo'nalishlarini kompleks tarzda tahlil qilish va ularning miqdoriy darajasini aniqlash zarur. Shundagina korxonada mehnatni ilmiy tashkil qilish darajasining qandayligini, uni ko'tarish va takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha imkoniyatlarni aniqlash mumkin.

Korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish darajasini tahlil qilish va uning miqdoriy darajasini aniqlashda Moskva ilmiy-tekshirish instituti ishlab chiqqan uslubiy qo'llanmalardan foydalanilgan.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning miqdoriy ko'rsatkichi 0 dan 1 gacha teng kelishi mumkin. Korxonaning tashkiliy darajasi 3 ta guruh ko'rsatkichlar bilan aniqlanadi. Bunga mehnatni ilmiy tashkil qilish, ishlab chiqarishni tashkil qilish, boshqarishni tashkil qilish, darajalarini belgilovchi ko'rsatkichlar kiradi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning miqdoriy ko'rsatkichlari alohida xususiy hollar uchun, ya'ni mehnat taqsimotining koeffitsienti, ilg'or ish usullarini, ish sharoitlarini belgilovchi koeffitsient va boshqa koeffitsientlar orqali aniqlanadi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilishning umumiy darajasini baholash uchun yuqoridagi yo'nalishlar bo'yicha umumiy koeffitsient aniqlanadi.

$$K_{ym} = \sqrt[n]{K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot \dots \cdot K_n}$$

Bunda: $K_1, K_2, K_3 \dots K_n$ - xususiy koeffitsientlar. n - koeffitsientlar soni.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha miqdoriy ko'rsatkichlar aniqlanishi bilan bir qatorda, mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha aniq tadbirlar ishlab chiqiladi va ularning samaradorligi aniqlanadi.

Mehnatni ilmiy asosda tashkil qilish tadbirlari samaradorligi va ularni joriy qilish mumkinligini ifodalovchi umumiy ko'rsatkichlarga: mehnat unumdorligining o'sishi, ishlovchilar soni qisqarishi va yillik iqtisodiy samara kiradi.

- Mehnat unumdorligining o'sishini aniqlashda mehnat sarfining kamayishi asos qilib olinadi.

- Ishlovchilar sonini nisbiy tejashni aniqlashda mehnat sarfining kamayishi, ish vaqti nobudgarchiligini kamaytirish, mahsulot ishlab chiqarish hajmining ortishi asos qilib olinadi.

- Yillik iqtisodiy samara mahsulot tannarxining o'zgarishi asosida aniqlanadi.

$$E_y = (T_1 - T_2) \cdot V_y - E_n \cdot K$$

Bunda T_1 , T_2 - tadbirlarni joriy qilishdan oldin va keyingi mahsulot birligi tannarxi, so'm;

V_y - tadbir joriy qilingandan keyingi yillik mahsulot ishlab chiqarish hajmi, dona, juft;

E_n - nisbiy iqtisodiy samaradorlikning normatik koeffitsienti ($E_n = 0,33$);

K - tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilish bilan bog'liq bir yo'la kapital mablag'lar xarajati.

Nazorat savollari

1. Mehnat jarayonini qanday tushunasiz?
2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni ilmiy tashkil qilishga qo'yiladigan talablar.
3. Mehnatni ilmiy tashkil qilishning umumiy vazifalari.
4. Mehnat unumdorligini o'lchash usullari.
5. Mehnat unumdorligi bilan mehnat sarfi o'rtasidagi bog'lanishni tushuntiring.
6. Mehnat unumdorligini o'stirish omillari nimada?

7. Texnologik mehnat taqsimotining mehnat taqsimotining samaradorligini oshirish yo'llari.
8. Malakali mehnat taqsimotining samaradorligini oshirish yo'llari.
9. To'qimachilik korxonalarida ko'p stanokli ishni tashkil qilishning o'ziga xos xususiyatlari.
10. Ish o'rnini oqilona tashkil qilish qanday masalalarni o'z ichiga oladi?
11. Korxonalarda ish o'rinlariga xizmat ko'rsatish qanday tashkil qilinadi?
12. Korxonalarda mehnat sharoitlarini engillashtirish va sog'lomlashtirishning ahamiyati?
13. Smena davomida ishchilarning ish qobiliyatini saqlash yo'llari.
14. Mehnatni tashkil qilishning qanday shakllari mavjud?
15. Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish bo'yicha brigadaning qanday turlari mavjud?
16. Korxonalarda mehnatni tashkil qilishni takomillashuviga nimalar asos bo'ladi?
17. Korxonalarda mehnatni tashkil qilish vazifalarini tizimga solishning asosiy mohiyati nimada?
18. Korxonalarda mehnatni ilmiy tashkil qilish vazifalari bilan kimlar shug'ullanadi?

Tayanch iboralar

Mehnat jarayoni, bozor iqtisodiyoti, mehnatni tashkil qilish, ilmiy tashkil qilish, psixofiziologik vazifalar, ijtimoiy, tartibga solish, ishlab chiqarish madaniyati, mehnat unumdorligi, mehnat sarfi, samaradorlik, natura birligi, qiymat ko'rsatkichi, mehnat taqsimoti, mehnat kooperatsiyasi, operatsiya, ish usuli, brigada, sex, sexlararo kooperatsiya, ko'p stanokli ish, texnologik jarayon, texnologik operatsiya, to'g'ri kelish tanaffuslari, mashina vaqti, xizmat ko'rsatish vaqti, ish o'rinlari, jihozlar, texnologik, ishni rejalashtirish, ish o'rni, tashkil qilish, jihozlash, xizmat ko'rsatish, rejalashtirish, ish usullari, mehnat harakatlari, ish zonasi, parallellik, taqsimlash, mehnat sharoiti, sanitariya, gigienik, psixofiziologik, estetik, ishlash rejimi, dam olish rejimi, og'ir mehnat, charchash, shovqin.

II-BOB. MEHNATNI TEXNIK ME'YORLASHNING ASOSLARI

REJA:

- 2.1 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnatni me'yorlashning mazmuni va vazifalari.
- 2.2 Ish vaqti sarfi va jihozlarning ishlash vaqtining tasnifi.
- 2.3 Mehnat me'yorlari va ularni hisoblash usullari.
- 2.4 Mehnatni me'yorlashning usullari.
- 2.5 Mehnatni me'yorlashning analitik-tadqiqot usuli.
- 2.6 Xronometraj.
- 2.7 Ish vaqtini fotografiya qilish.
- 2.8 Fotoxronometraj.
- 2.9 Ish vaqti sarfini o'rganishning momentli kuzatish usuli.
- 2.10 Mehnatni me'yorlashda analitik hisoblash usuli. Mikroelementlar bo'yicha mehnat sarfini me'yorlashtirish.
- 2.11 Korxonada mehnatni me'yorlashni tashkil etilishi.

2.1 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnatni me'yorlashning mazmuni va vazifalari

Respublikamizning bozor iqtisodiyotiga o'tishi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashni taqozo etadi. Bu vazifalar mamlakatimizning boy tabiiy resurslaridan, fan-texnika yutuqlaridan, shuningdek mehnat resurslaridan samarali foydalanish asosida hal etiladi.

Mehnat resurslaridan oqilona va samarali foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, bunda mehnatni oqilona tashkil qilish, me'yorlash asosiy o'rinni egallaydi. Iqtisodiy taraqqiyotning asosini mehnat unumdorligining to'xtovsiz oshib borishi tashkil etadi, shunga ko'ra ishlab chiqarish korxonalarining har bir ish o'rnida mehnatning oqilona usullariga asoslangan holda me'yorlash, uni takomillashtirishning zarur vositalaridan bo'lib hisoblanadi.

Ishlab chiqarishda mehnatni tashkil qilish har bir ishni bajarishga muayyan malaka talab qiladigan mehnat miqdorini aniqlashga asoslangan bo'lib, har bir ish uchun mehnat me'yori belgilanishi kerak. Mehnat sarflanadigan vaqt bilan o'lchanadi, shu sababli qaysi ishga yoki operatsiyani bajarishga qancha vaqt talab qilinishni aniqlamoq kerak.

Me'yorlash - mehnatni ilmiy asosda tashkil qilishni ta'minlashning bir tekis, bir me'yorda ishlash, mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlarini aniqlash, ulardan foydalanishning hamda ish vaqtini zoye ketkazmaslikning zarur shartidir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni me'yorlash ishlab chiqarishning o'sishiga yordam berishi bilan bir qatorda ishchi mehnatini engillashtirishga, sog'lomlashtirishga, fan va texnika yutuqlaridan samarali foydalanishga, ishchining o'z mehnatini ongli, ijodiy yondoshishiga qaratilgandir. Shunga ko'ra mehnatni me'yorlashning asosiy qoidalari belgilangan bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

- mehnat me'yorlarining ilmiy-texnika taraqqiyotining talablarini hisobga olgan holda belgilanishi;
- mehnat samaradorligiga kam mehnat sarflab ko'p mahsulot olishga mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnatni takomillashtirish yo'li bilan erishilishi;
- mehnat me'yorlarini belgilashda ishchi va xodimlarning jalb etilishi.

Mehnatni me'yorlashning mazmuni esa quyidagilardan iborat:

- mehnat jarayonlarini takomillashtirish, ish o'rinlarini yanada oqilona tashkil qilish asosida mehnat unumdorligini oshirish;
- ilg'or ish usullarini o'rganish, ularni keng yoyish uchun sharoitni yaratish;
- mehnat qurollari va predmetlaridan, shuningdek ish vaqti hamda ilg'or mehnat usullaridan oqilona foydalanishga asoslangan holda, turli ishlarga ish vaqtining sarflanishini aniqlash;
- ishchilar va texnologik jihozlarning ishlash vaqtidan oqilona foydalanishga asoslangan holda texnologik operatsiyalarning eng oqilona izchillikda bajarilishini va davom etishini belgilash;
- texnikaning va ishlab chiqarishning hozirgi zamon darajasiga muvofiq mehnat me'yorlarini hisoblab chiqish va ishlab chiqarishga joriy qilish;

- ishlab chiqarishning hamma uchastkalariga xizmat qiladigan ishchilar sonini belgilash;

- ish haqini oqilona tashkil qilish uchun sharoitlar yaratish;

- korxonaning biznes rejasini tuzish uchun iqtisodiy asosni belgilash va boshqalar.

Mehnatni me'yorlashning vazifasi esa mehnat sarf qilishning asoslangan me'yorlarini belgilash, ularni joriy qilish yuzasidan tadbirlar ishlab chiqish, ishbay va vaqtbay ishchilar uchun texnik jihatdan asoslangan mehnat me'yorlarini, ishlab chiqarish vazifalarini tuzib chiqish, mehnat me'yorlarini vaqti-vaqtida qaytadan ko'rib chiqish, yozma va og'zaki ko'rsatmalar berishni tashkil qilishdan iboratdir.

Mehnatni me'yorlash mehnatni va ishlab chiqarishni oqilona tashkil qilishning eng muhim vositalaridan bo'lib, u texnika, texnologiya, iqtisodiyot va kishilarni bir-biri bilan bog'lovchi bo'g'indir. U texnologik jarayonlarni loyihalash bilan chambarchas bog'liq bo'lib, korxonaning ish faoliyatini rejalashtirishda, ayniqsa mehnat va ish haqini tashkil qilish va rejalashtirishda muhim ahamiyatga ega.

Shu bilan birga mehnatni me'yorlash natijasida olingan ma'lumotlar korxonaning ishlab chiqarish quvvatini hisoblab chiqishda, korxonaning biznes-rejasini tahlil qilishda keng qo'llaniladi.

Shunday qilib, mehnatni me'yorlash - bu mehnat unumdorligini o'zlashtirishga qaratilgan iqtisodiy jarayon bo'lib, u texnika, texnologiyadan samarali foydalanish, mehnat va ishlab chiqarish jarayonini oqilona - ilmiy jihatdan tashkil qilishga xizmat qiladi, mehnat fiziologiyasi va psixologiyasiga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida korxonalarda mehnatni me'yorlash masalalariga bo'lgan e'tibor susaymoqda. Bu vaqtinchalik bo'lib, o'tish davriga xosdir. Bu davrda raqobatning yo'qligi va ichki bozorning rivojlanmaganligi sababli korxonalar ishlab chiqarayotgan mahsulotlarning narxlarini oshirib sotish hisobiga o'zlariga foydani ta'minlaydilar, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishni o'ylamaydilar.

Chet el tajribalaridan ma'lumki, rivojlangan mamlakatlarda mehnatni me'yorlash, odatda firmaning ichki boshqaruvining asosiy vazifalaridan bo'lib

hisoblanadi. Xalqaro tashkilotlarning tanlov tekshiruvlariga asosan AQShda mehnatni me'yorlash sanoatning hamma tarmoqlarida: mashinasozlik, yog'och tayyorlash, qog'ozlarni chiqarish, charm sanoati, qurilish materiallarini ishlab chiqarish va boshqalarda keng qo'llaniladi. Oziq-ovqat sanoatining korxonalarida 85% mehnatni me'yorlash qo'llanilgan[11].

Mehnatni me'yorlashning zarurligi va aktualigi ishlab chiqarish xarajatlarini chuqur tahlil qilish asosida xarajatlarni qisqartirish imkoniyatlarini belgilash, rejalashtirish, mahsulot tayyorlash jadvallarini tuzish, jihozlarni to'liq ishlashini ta'minlash bilan belgilanadi.

Bozorni iqtisodiy toifa va muomala muhiti sifatida xarakterlaydigan asosiy tomonlari mehnatni me'yorlash jarayonida oqilona va optimal qarorlar qabul qilinishiga ta'sir ko'rsatishidir.

Mulk shakllarini o'zgarib borishi bilan ish beruvchida va ishlovchida ish vaqti xarajatlari va undan samarali foydalanishga iqtisodiy qiziqishi ortib boradi. Ish beruvchi mulkdor sifatida xarajatlar bilan ishchi mehnatidan oqilona foydalanishga, maksimal foyda olishga intiladi, shu bilan bir qatorda ishlovchilar sonini optimallashtirish, ish vaqti xarajatlarini minimallashtirish asosida yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqarishni ta'minlashga harakat qiladilar.

Shuning uchun bozor iqtisodiyot sharoitida faoliyat yuritayotgan ko'plab mamlakatlarning firmalarida mehnatni me'yorlash dasturlari ishlab chiqilgan. Dasturlar hamma xodimlar uchun me'yorlashtirish sohasini kengaytirish mehnat salohiyatidan maksimal foydalanishga qaratilgan o'zaro bir-biri bilan bog'liq tadbirlardan tashkil topadigan tizimli yondoshuvga asoslangan bo'lib, u me'yor va me'yoriy hujjatlarni yuqori sifatlilikini ta'minlashga, ularni kerakli darajada ushlab turishga, yuqori malakali mutaxassis-me'yorlovchilarni shakllantirishga qaratilgandir.

Mehnatni me'yorlashtirishdagi yangi yo'nalishlardan bo'lib, korxonada mehnatni me'yorlashda markazlashtirilgan xizmatni muvofiqlashtirish faoliyatini kuchaytirishdan iborat bo'lib, u bir turli vazifalar, ishlar uchun bir xil kuchlanishdagi vaqt me'yorlarini belgilashga talabning o'sishi va yagona avtomatlashtirilgan me'yoriy-axborot asoslarini yaratishga bo'lgan zaruriyat bilan bog'liqdir.

Shu bilan bir qatorda mehnatni me'yorlash masalalarini o'rganish bo'yicha maslahat beruvchi xizmatlarni tashkil qilish, hisobot yuritish, hujjatlarni tayyorlash ham asosiy masalalardan bo'lib qolmoqda.

Mehnatni me'yorlash masalalari boshqarishni ijtimoiy-iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik tomonlari bilan bevosita bog'langandir, bunda xodim mehnatidan samarali foydalanishni o'stirish eng dolzarb muammo bo'lib qolmoqda. O'z mehnat qobiliyatini sarf qilayotgan xodimda ish vaqtdan unumli foydalanishga qiziqish ortadi, lekin shu bilan bir qatorda ish beruvchidan normal ish sharoitini yaratib berish talablari kuchayadi, me'yornlarning optimalligi, texnik jihatdan asoslanganligi va ob'ektivligi ham maqsadga muvofiqdir. Shunday qilib, mulklarning turli shakllarida ishlab chiqarishni boshqarishning har xil tashkiliy huquqiy turlaridan foydalanilayotgan bir vaqtda mehnatni tashkil qilish va me'yorlash masalalari eng aktual bo'lib qolmoqda.

Mehnatni me'yorlashning ahamiyati boshqarishning asosiy unsuri sifatida mehnatni me'yorlashning usullarida, vaqt me'yori, mahsulot ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish va boshqa me'yordlarda aks etadi. Mehnat me'yornlarining sarflangan mehnatni rag'batlantiruvchi, ishlab chiqarish va mehnatni boshqarishning samaradorligini belgilash, mehnat unumdorlik darajasini baholash va mahsulot sifatini yaxshilashdagi ahamiyati oshib bormoqda. Shunga ko'ra vaziyatning o'zgarishi me'yornlarning turlarini o'zgarishiga olib keladi. Buni menejerlar tezda payqab olishlari va tezkorlik bilan ishlab chiqarishga joriy etishlari zarur.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatni me'yorlash vazifasi davlatning boshqaruv tasarrufidan chiqadi va mehnatga haq to'lash o'lchovi sifatida korxonaning vazifasiga aylanadi. Bu davrda mehnat me'yornlarining ish haqini tartibga solish vazifasi yo'qolib, uning mehnatni taqsimlash va rag'batlantirish vositasi sifatidagi ahamiyati oshib boradi. Bunday vaziyat o'z navbatida ishlab chiqarish jarayonida qatnashadigan hamma xodimlarning mehnatini me'yornlashtirishning yaxshilashni, xodimlar sonini optimallashtirishni, ularni ishlab chiqarish jarayonida joy-joyiga qo'yishni, boshqaruvchini ish faoliyatlarini bo'limlar bo'yicha belgilashni aniq talab etadi.

Mehnat me'yorlari ahamiyatining oshishi va ularning vazifalarini o'zgarishini hisobga olgan holda mehnatni me'yorlashga bo'lgan talab oshib boradi va quyidagicha ifodalanadi:

- ishlab chiqarish faoliyatining barcha turlari va bajariladigan hamma ishlarni mehnat sarfini baholash va o'lchashni ta'minlashga qaratilgan mehnatni me'yorlash sohalarini maksimal kengaytirish;

- mehnat me'yorlarining yuqori sifatini belgilash, ularni zaruriy mehnat xarajatlariga maksimal yaqinlashtirish;

- tashkiliy-texnik, iqtisodiy-psixofiziologik va ijtimoiy omillarni to'liq hisobga olgan holda mehnat me'yorlarini ilmiy asoslash;

- mehnat me'yorlarini erkinlashtirish, u shaxsni ma'naviy rivojlanishiga, uning ijodiy, ishlab chiqarish va moddiy ehtiyojlarini qondirishga qaratish.

Bu talablarni hayotga tatbiq etish mehnatni me'yorlashtirishni davlat darajasida boshqarilishini talab etadi. U korxonalarining rivojlanishida jiddiy ta'sir ko'rsatishi kerak, ayniqsa davlat korxonalarida uning ahamiyati kattadir. Ushbu masalani ijobiy xal etish mehnatni me'yorlashda ilmiy-uslubiy, me'yoriy xujjatlar bilan ta'minlash va kadrlar ta'minoti bo'yicha muammolarni markazlashgan holda echish orqali amalga oshiriladi.

Zamon talablaridan kelib chiqqan holda mehnatni me'yorlashning tashkiliy va uslubiy muammolarini chuqur o'rganish, ilmiy-texnik taraqqiyot natijalari asosida ishlab chiqarishni, mehnatni tashkil qilish, texnika va texnologiyalardagi o'zgarishlarni hisobga olish kerak. Bu korxonalarni, ilmiy tadqiqot tashkilotlarining sifatli tashkiliy, uslubiy, dasturli ma'lumotlar bilan ta'minlash uchun kerak.

Me'yoriy xujjatlar bilan ta'minlash korxonalarida mehnat ko'rsatkichlari bo'yicha me'yoriy bazalarni takomillashtirish va ularni rivojlanishini ko'zda tutadi.

Chet el korxonalarida me'yoriy bazalarni yaratishga katta e'tibor beriladi. Yirik korxonalar bunday bazalarni o'zlari yaratadilar, kichik va o'rta korxonalar esa ixtisoslashtirilgan markazlarning xizmatidan foydalanadilar. Bizda esa me'yoriy bazalar ishlab chiqarishning o'ziga xos bo'lgan xususiyatlarini hisobga olgan holda, korxonalarining o'zida tashkil etilmoqda. Me'yoriy xujjatlarni tayyorlash juda

murakkab jarayondir, ko'p korxonalarda bu masala bilan shug'ullanadigan mutaxassislarning etishmasligi sababli mahalliy me'yoriy hujjatlar yoki ilmiy tadqiqot institutlari tomonidan tuzilgan tarmoq me'yoriy xujjatlaridan foydalaniladilar[11]. Hozirgi paytda mehnat bo'yicha me'yoriy baza quyidagi vazifalarni bajarishi kerak:

- har xil ishlarni bajarish uchun standart vaqtni belgilash, texnologik jarayonlarni optimallashtirish rejalashtirish;

- ishlab chiqarish jarayoni talab qilgan aniqlikda texnologik operatsiyani yoki ishni bajarish uchun vaqt me'yorini aniqlash;

- qo'lda yoki avtomatlashtirilgan holda hisoblar olib borishni qulayligini ta'minlash.

Me'yoriy baza zamon talablariga mos kelishi uchun tarmoq va tarmoqlararo mehnat me'yorlari tizimli ravishda ko'rib chiqilishi va yangilanib turilishi kerak, bu esa o'z navbatida me'yoriy ilmiy ishlar bilan shug'ullanuvchi tashkilotlarning ishini qayta tiklashni talab etadi.

Mehnatni me'yorlash ishlarini jadallashtirishning yana asosiy yo'nalishlaridan bo'lib, oliy o'quv yurtlarida mehnat masalalari bilan shug'ullanuvchi mutaxassislarni tayyorlash hisoblanadi. Mehnat me'yorlarining texnik jihatdan asoslanganligi va ilg'orligi ishlab chiqarish jarayonini unsurlarga ajratgan holda ish vaqti sarfini va jihozlardan foydalanish vaqtining o'rganilishi bilan belgilanadi.

Mehnat jarayoni – bu mehnat va tabiiy jarayonlarning mehnat predmetlari (xom ashyo, materiallar, yarim fabrikatlar va boshqalar) bilan chambarchas bog'liq holda amalga oshiriladigan faoliyat bo'lib, uning natijasida xom ashyo yoki materialdan ma'lum bir turdagi tayyor mahsulotning yaratilishidir.

Mehnat jarayonida ishchilar mehnat quollaridan foydalangan holda mehnat predmetlariga ta'sir ko'rsatadilar, uni o'zgartiradilar va tegishli mehnat mahsuliga aylantiradilar. Bu jarayonda mehnat predmeti bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi, ularning har biri ishlab chiqarish jarayonining ma'lum bir qismini ifoda etadi.

Mehnat jarayonlarining vazifasiga ko'ra ishlab chiqarish jarayoni texnologik, transport, nazorat jarayonlariga bo'linadi.

Mehnat predmetlarining o'zgartirilishiga qaratilgan ishlab chiqarish jarayoni - texnologik jarayon deb ataladi. Masalan, detallarni qirqish, ulash, dazmollash, pardozlash va boshqalar.

Transport jarayoni mehnat predmetlariga o'zgartirishlar kiritmagan holda, mehnat predmetlari va mehnat quollarini uzatish, ortish, tashish va tushirishdan iborat.

Nazorat jarayoni ishlab chiqarish jarayoni unsurlarini, texnologik operatsiyalarning bajarilishini va tayyor mahsulotni bajarish sifatini davlat standartlari, texnik shartlariga mosligini tekshirishdan iborat.

Mehnat jarayonlarining turlari va ularning xarakteri korxonada qabul qilingan texnologiya, texnika, ishlab chiqarishning turi, ishlab chiqarish tuzilmasi, xom ashyo va materiallarning tarkibi va boshqalarga bog'liq.

Texnikaviy me'yorlashda ishlab chiqarish jarayonini amalga oshiradigan mehnatning xarakteri, uning tarkibini o'rganish maqsadga muvofiq bo'lib, uni ushbu jarayonlarga ajratish mumkin: qo'l mehnati, mashina aralash qo'l mehnati, mashinalashgan, avtomatlashtirilgan jarayonlar.

- qo'l mehnati jarayoni – bu ayrim yoki bir guruh ishchilarning qo'l mehnati quollari (qaychi, bo'r, dazmol, qo'l ignasi va h.k.) yordamida yoki bularsiz ishlab chiqarish jarayonini amalga oshirish tushuniladi. Masalan, poyafzal ustki qism detallarini qo'l pichog'i yordamida qirqish, bo'r bilan belgilash, dazmollash, paxtani qo'lda titish va boshqalar);

- mashina aralash qo'l mehnati jarayoni - bu ishlab chiqarish jarayonini alohida ishchi yoki bir guruh ishchilar ishtirokida mehnat quollari yordamida amalga oshirilishidir. Masalan, universal va maxsus tikuv mashinalarida bajariladigan texnologik operatsiyalar, presslar yordamida detallarni qirqish va boshqalar;

- mashinalashgan jarayon – bu ishlab chiqarish jarayonlarida texnologik operatsiyani mashinaning ishchi organlari yordamida ishchining bevosita nazorati ostida bajarilishiga aytiladi. Masalan yigiruv, to'quv ishlab chiqarishning hamma o'timlarida bajariladigan, poyafzalni quyma usulda yig'ish bilan bog'liq va boshqa operatsiyalar;

- mahsulot tayyorlashning barcha texnologik operatsiyalari ijrochining nazorati va kuzatuv ostida mashinalarning ishchi organlari tomonidan bajariladigan avtomatlashtirilgan jarayon deb ataladi. Bunga avtomat stanoklar, avtomatlashtirilgan to'qimachilik stanoklari, oziq-ovqat sanoatida ishlatiladigan avtomatlar misol bo'la oladi.

Engil sanoat korxonalaridagi murakkab ishlab chiqarish jarayoni o'zaro bog'langan bir qancha ishlab chiqarish jarayonlarining yig'indisidan tashkil topadi. Masalan, tikuv mahsulotlarini ishlab chiqarish gazlamalarni bichishga tayyorlash, detallarni bichish, detallarni yig'ish, tayyor mahsulot holiga keltirish, pardozlash kabi jarayonlardan tashkil topadi.

Ishlab chiqarish jarayoni o'zaro bog'liq mehnat jarayonlarining yig'indisidan iborat bo'lib, uning muayyan tashkiliy-texnikaviy sharoitlarda bir ish o'rnida bajariladigan qismi operatsiya deb ataladi.

Operatsiya – bu muayyan mehnat predmetiga bir yoki bir necha ishchilar (brigada) tomonidan bir ish o'rnida texnologik jihozlarni qayta sozlamay ham ta'sir ko'rsatayotgan mehnat predmetlarining joyini o'zgartirmasdan amalga oshiriladigan ishlab chiqarishning ajralmas bir qismidir. Demak, operatsiya mehnat predmeti, ish o'рни va ijrochining doimiy birligi bilan belgilanadi.

Operatsiya ishlab chiqarish jarayonining bir qismini tashkil etib, u o'z navbatida ish usullari va harakatlaridan tashkil topadi.

Ish usullari – ishchining aniq maqsadga qaratilgan ish harakatlarining tugallangan yig'indisidan tashkil topadi. Ish usullari o'z navbatida asosiy va yordamchi usullarga bo'linadi. Mehnat predmetiga ta'sir o'tkazib, unga bevosita o'zgartirish kiritadigan usullar asosiy usul, asosiy texnologik jarayonni amalga oshirish uchun mehnat predmetlarining shaklini o'zgartirmaydigan yordam beruvchi usullarni yordamchi usullar deb ataladi. Masalan, biron-bir detalni ulash uchun bajariladigan texnologik operatsiyada detallarni olish, tekislash, mashina tepkisini ko'tarish, ipni uzish kabilar yordamchi usullarga misol bo'ladi.

Ish usullari o'z navbatida mehnat harakatlariga bo'linadi. Mehnat harakatlari ishchining biron-bir a'zosi: tanasi, qo'li, barmoqlarining tanaffussiz bir bor jildirishi

asosida bajariladigan harakatlarga aytiladi. Masalan, qo'lni uzatish, mehnat predmetini ko'tarish, tepkini tushirish va boshqalar.

Texnologik operatsiyalarni mehnat jihatidan bunday uzviy elementlarga bo'lish ishlab chiqarish jarayonini tahlil qilish uchun, operatsiyaning tarkibini o'rganish, yaxshilash, uni bajarishda izchillikka, aniq ketma-ketlikka erishish yo'llarini belgilash uchun keng imkon yaratadi, ilg'or ish usullarini o'rganishni targ'ib qilishda ishlatiladi.

Operatsiyaning har bir elementini bajarishning oqilona yo'llarini topish o'z navbatida ishni bajarish vaqtini qisqartirishga, mehnat unumdorligini o'stirishga yordam beradi.

Shunday qilib, ishlab chiqarish jarayonini turlarga va mehnat qilish jihatidan tarkibiy qismlarga ajratish mehnatni oqilona texnik jihatdan me'yorlash sohasida olib boriladigan ishlarning eng muhimlaridan biridir.

2.2 Ish vaqti sarfi va jihozlarning ishlash vaqtining tasnifi

Ish vaqti – bu davlat tomonidan qonun bilan belgilangan vaqt bo'lib, bu vaqt davomida ishchi va xodimlar o'zlari uchun belgilangan vazifalarni bajaradilar.

Korxonalarda muayyan bir mahsulotni ishlab chiqarish uchun unga sarflanadigan mehnatning miqdorini belgilash, uni bajarishga qancha ish vaqti talab qilinishini aniqlash yoki o'rganish muhim ahamiyatga ega.

Ish o'rinlarida ish vaqti ko'p yo'nalishlarda sarflanadi. Bu sarflarning ba'zilari foydali, ba'zilari esa befoyda bo'ladi. Foydali, maqsadga muvofiq sarflar murakkab tuzilmaga ega bo'lib, ular ishlab chiqarishda mehnatning samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi. Ish vaqtining zoye ketishiga ham sabablar har xil bo'ladi, ularni bartaraf qilishga ham alohida yondoshish kerak. Shu sababli, ish vaqtidan foydalanish, uning zoye ketishini har tomonlama tahlil qilish, undan tejamli foydalanish yo'llarini belgilash mehnatni texnik me'yorlashning asosiy vazifalaridan biri bo'lib, uni o'rganish uchun ish vaqtining tarkibini o'rganib chiqamiz (2.1-rasm).

Ko'rinib turibdiki, ijrochining ish vaqti ikki qismdan: ishlash va tanaffus vaqtlaridan tashkil topadi, lekin ovqatlanish tanaffuslari ish vaqtining tarkibiga kirmaydi.

Ishlash vaqti – bu mehnat jarayonining elementlari – operatsiyalar, topshiriqlar, majburiyatlarning bajarilishi uchun sarflanadigan vaqtdir.

Ishlash vaqtining o'zi: unumli – ishlab chiqarish topshirig'idagi ishlarni bajarishga va unumsiz – ishlab chiqarish topshirig'ida ko'rsatilmagan ishlarni bajarishga sarflangan vaqtlardan tashkil topadi.

Unumli ishlash vaqtining tarkibiga tayyorgarlik ko'rish va yakunlovchi ishlarni bajarishga sarflanadigan vaqt, operativ vaqt, ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti kiradi.

Tayyorlov-yakunlovchi vaqt – bu topshiriqni bajarish uchun ijrochining tayyorgarlik ko'rib olishi, ish o'rnini tayyorlashi hamda topshiriq bajarilgandan keyin uni yakunlash bilan bog'liq bo'lgan hamma harakatlarga sarflanadigan vaqtdir.

Ishlab chiqarish korxonalarida tayyorlov-yakunlovchi vaqt asosan yakka tartibda bajariladigan topshiriqlar tez-tez o'zgarib turadigan ishlar uchun belgilanadi. Unga material, asbob-uskuna, moslama, ish vazifalari, texnik hujjatlarni olish, ular bilan tanishish, jihozlar va moslamalarni sozlash, topshiriq bajarilgandan keyin ishni, asboblarni, moslamalarni topshirishga sarflanadigan vaqtlar kiradi.

Tayyorlov-yakunlovchi vaqt ko'proq yakka va mayda seriyali ishlab chiqarishga tegishli bo'lib, ommaviy ishlab chiqarishda esa u nolga tengdir.

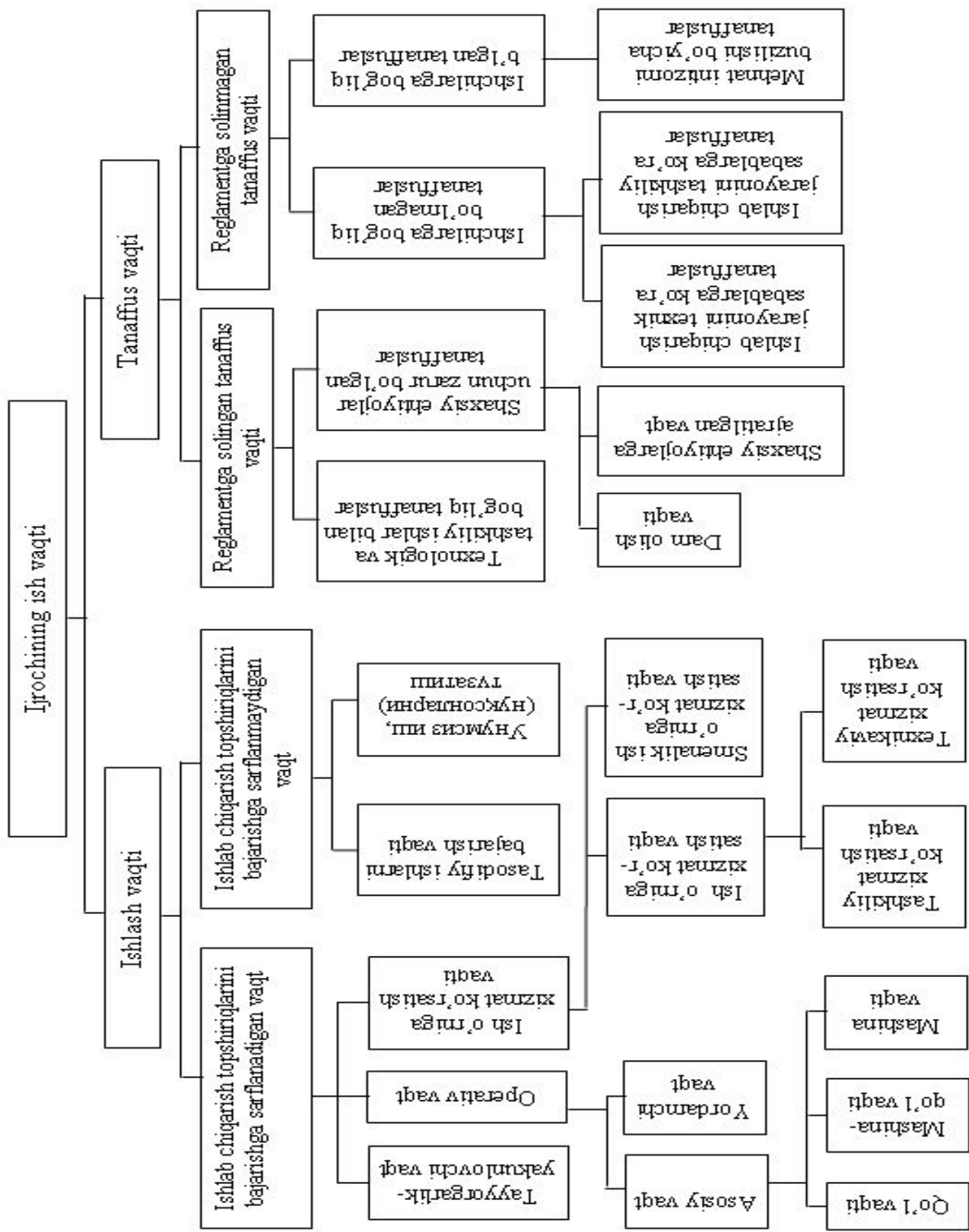
Operativ vaqt – bu bevosita texnologik operatsiyani bajarishga sarflanadigan vaqtdir. Operativ vaqtning o'ziga xosligi shundaki, uning elementlari har bir operatsiya bajarilayotganda takrorlanib turadi va o'z navbatida asosiy va yordamchi vaqtlarga bo'linadi.

Asosiy vaqt – mehnat predmetini tubdan o'zgartirishga, unga boshqa sifat berishga sarflanadigan vaqtdir, chunki bu vaqt davomida mehnat predmetiga ishlov berilishi natijasida uning tashqi ko'rinishi, shakli, hajmi, holati, xususiyati o'zgaradi. Masalan, poyafzalni qolipga tortish, ikki detalni ulash va boshqa operatsiyalarga sarflangan vaqt. Asosiy vaqt o'z navbatida qo'l bilan, mashina aralash qo'l va

mashinalar yordamida bajariladi, shunga ko'ra qo'l, mashina-qo'l va mashina vaqti deb ataladi.

Yordamchi vaqt – asosiy texnologik operatsiyani bajarish uchun ishchining qiladigan harakatlariga va har bir dona yoki ma'lum bir miqdordagi mahsulotni tayyorlash uchun har safar takrorlanadigan harakatlarga sarflanadigan vaqtdir. Masalan, detallarni olish, aylantirish, tekislash va boshqalar. Yordamchi harakatlar asosan qo'lda bajariladi, ammo texnikaning rivojlanishi asosida qo'lda bajariladigan harakatlar mexanizatsiyalashtirilmoqda, masalan, yarim avtomat stanoklarda asbobni yaqinlashtirish, ipni uzish, detalni o'rnatish, jildirish kabilar mashinaning ishchi organlari orqali bajarilmoqda. Bu o'z navbatida ishchining ish vaqtidan unumli foydalanishga, mehnat unumdorligining o'sishiga ta'sir ko'rsatmoqda. Yordamchi harakatlarni bajarish vaqtida mehnat predmetlarining xususiyatlari o'zgarmaydi.

Notekis texnologik jarayonda va ko'p stanokli ishda texnologik jarayonni davom ettirish va tiklashga oid ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan to'g'ri kelish tanaffuslari mavjud bo'lib, u operativ vaqtning tarkibiga kiritiladi. Bunday mashinali ishlab chiqarish jarayonida yordamchi vaqt asosiy vaqt bilan qoplanadigan va asosiy vaqt bilan qoplanmaydigan guruhlariga ajratiladi. Mehnat me'yorlarining tarkibiga asosiy vaqt bilan qoplanmaydigan yordamchi vaqt kiritiladi, chunki qoplanadigan yordamchi vaqt asosiy vaqt bilan parallel bajariladi, ishlab chiqarishga sarflanadigan vaqtni uzaytirmaydi.



2.1-rasm. Ish vaqtining tasnifi

Ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti – bu ish o'rnini normal holda saqlashga – ishni qabul qilish, ish o'rnini tozalash, ishga tayyorlash, jihozlarni saqlash, moylash kabi ishlarni bajarishga sarflanadigan vaqtdir. Ish o'rniga xizmat ko'rsatish o'z navbatida joriy va smenalik vaqtlarga ajratiladi.

Smenalik ish o'rniga xizmat ko'rsatish smenaning boshi va oxirida bajariladigan: ish o'rnini tayyorlash, asboblarni hozirlash, yig'ishtirish, ishni topshirish kabi vaqtlardan iborat bo'lib, u smena davomida faqat bir marta amalga oshiriladi va har bir texnologik operatsiya uchun belgilanadigan vaqt me'yorining tarkibiga proporsional ravishda kiritiladi. Tayyorlov-yakunlovchi vaqtdan farqli o'laroq, u ishlab chiqarishning hamma turlarida, hamma operatsiyalar uchun belgilanadi.

Ish o'rniga joriy xizmat ko'rsatish – bu smena davomida ish o'rnini ish holatida saqlashga sarflanadigan vaqtdir. U o'z navbatida ish o'rniga tashkiliy va texnikaviy xizmat ko'rsatish vaqtlariga bo'linadi.

Ish o'rniga texnikaviy xizmat ko'rsatishga texnologik jihoz va mashinalarni sozlash, kesuvchi asbobni boshqasiga almashtirish, ipning uzilishini, qayish va ignalarni o'zgartirish kabi ishlarga sarflanadigan vaqtlar kirsa, jihozlarni ko'zdan kechirish, yurgizib sinab ko'rish, moylash, tozalash, asbob va moslamalarni hozirlab qo'yish kabi ishlarga sarflangan vaqtlar esa ish o'rniga tashkiliy xizmat ko'rsatishga misol bo'ladi.

Ishlash vaqtining tarkibiga ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishga sarflanmaydigan vaqt ham kiradi, u o'z navbatida tasodifiy ishlarni va unumsiz ishlarni bajarish vaqtlariga ajratiladi.

Tasodifiy ish vaqti - bu ishlab chiqarish topshirig'ida ko'zda tutilmagan, biroq topshiriqni bajarish uchun ehtiyoj tug'ilishdan paydo bo'lgan harakatlarni bajarishga sarflanadigan vaqtdir.

Unumsiz ish vaqti - bu mahsulot tayyorlashga ketgan qo'shimcha vaqt bo'lib, uning natijasida mahsulot miqdori ko'paymaydi, sifati ham yaxshilanmaydi. Unumsiz ish vaqti sarfiga mahsulot ishlab chiqarishda yo'l qo'yilgan nuqsonlarni tuzatish,

detallarni tekislab qirqish, belgilar qo'yish va boshqalarga sarflangan me'yordan ortiqcha sarflangan vaqtlar kiradi.

Ijrochining ish vaqti tanaffuslardan ham tashkil topadi, u esa o'z navbatida reglamentga solingan va reglamentga solinmagan tanaffuslarga bo'linadi.

Reglamentga solingan tanaffus - bu ishlab chiqarishda qo'llanilayotgan texnologiya va ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish xususiyatlariga bog'liq holda, ishchilarning qisqa muddatli dam olishi va shaxsiy ehtiyojlari tufayli paydo bo'ladigan tanaffuslardir. Reglamentga solingan tanaffuslar mehnatni me'yorlashning asosini tashkil qiladi, u vaqt me'yorining tarkibiga dam olish vaqti deb kiritiladi. Qisqa muddatli tanaffuslar va shaxsiy ehtiyojlarga ajratilgan vaqt ishchining smena davomida ish qobiliyatini saqlab turish uchun qo'llaniladi.

Reglamentga solinmagan tanaffus vaqti - bu tashkiliy-texnikaviy sabablar tufayli yoki ishchining ishlab chiqarish intizomini buzishi tufayli sodir bo'ladigan tanaffusdir. Bu vaqt ichida ishlovchi va jihozlari bekor turib qoladi. Reglamentga solinmagan tanaffuslarga jihozlarni ta'mirlash, mexanizmlarning sinib qolishi, xom ashyo va materiallarni o'z vaqtida ish o'rinlariga etib kelmasligi, ishchilarning ishga o'z vaqtida kelmasligi, barvaqt ketib qolishdan, ruxsatsiz ish o'rnini tashlab chiqib ketishlari kabilar misol bo'la oladi.

Ish vaqti sarfi tasnifini ko'rib chiqish asosida ishchilarning ish vaqtidan qanday foydalanishni tahlil qilish bilan bir qatorda bu vaqtlarni me'yorlashtirilgan va me'yorlashtirilmagan guruhlariga ajratiladi.

Me'yorlashtirilgan ish vaqtining tarkibiga mehnat me'yorini tashkil etadigan tayyorlov-yakunlovchi vaqt, operativ vaqt, ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti, dam olish va shaxsiy ehtiyojlarga ajratilgan vaqtlar, ishlab chiqarish texnologiyasi va ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish bilan bog'liq tanaffuslar kiritilgan.

Me'yorlashtirilmagan ish vaqtining tarkibiga esa ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishga sarflanmaydigan vaqt, ishchiga bog'liq va bog'liq bo'lmagan bekor turib qolishlar kiritilgan bo'lib, ular o'z navbatida ish vaqtini yo'qotilishini tashkil etadi. Bunday tanaffuslarni cheklab qo'yish ishchining mehnat unumdorligini oshirishga, jihozlardan samarali foydalanishga yordam beradi.

2.3 Mehnat me'yorlari va ularni hisoblash usullari

Mehnatni me'yorlashning usuli deganda, ish vaqti sarfining tadqiq qilish, loyihalash va aniqlash uslubiyoti tushuniladi.

Mehnatni me'yorlashning tajribaga, statistik ma'lumotlarga asoslangan va texnikaviy me'yorlash usullari mavjud.

Tajribaga asoslangan me'yorlash usulida me'yorlovchining shaxsiy tajribasiga suyangan holda mehnat me'yorlari aniqlanadi.

Statistik ma'lumotlarga asoslangan usulda esa mehnat me'yorlari korxonaning hisobot ma'lumotlari asosida aniqlanadi. Bu usullarda mehnat me'yorlari ishlab chiqarishning tashkiliy-texnikaviy sharoitlarini chuqur tahlil qilmasdan, ularning har birining mehnat me'yorlariga ta'sirini aniqlamasdan turib taxminan hisobga olinadi. Ayniqsa operatsiyaning tarkibi, uning bajarilish tartibi chuqur o'rganilmaydi, ya'ni mehnat jarayonining ayrim elementlariga sarflanadigan vaqt emas, balki mazkur turdagi ishga yalpi sarflanadigan umumiy vaqt aniqlanadi. Shuning uchun tajribaga va statistik ma'lumotlarga asoslangan me'yorlash usulini jamlash usuli deb ataladi.

Jamlash usuli me'yorlashdagi oddiyligi bilan farqlanadi, lekin uning quyidagi kamchiliklari mavjud:

- me'yorlarni hisoblashda tashkiliy-texnikaviy ish sharoitlari tahlil qilinmaydi;
- mehnat jarayonining elementlari alohida o'rganilmaydi, vaqt aniqlanmaydi, me'yorlarni bajarish darajalarining aniq sabablarini o'rganish mumkin bo'lmaydi;
- me'yorlarda ilgarigi ish kamchiliklari aks etadi, ilg'or tajribalar hisobga olinmaydi;
- yangi mahsulot, yangi texnika yoki texnologiya o'zgarganda yoki o'zlashtirishda mehnat me'yorlarini hisoblash imkoniyatlari cheklangan bo'ladi.

Demak, ushbu usul mehnat unumdorligini o'sishiga to'liq yordam bermaydi. Shularni hisobga olgan holda korxonalarda mehnatni me'yorlashning ilg'or usuli – texnikaviy usulidan foydalaniladi.

Mehnatni texnikaviy me'yorlash ish o'rnidagi tashkiliy-texnikaviy sharoitlarni tahlil qilishga, uning ishlab chiqarish imkoniyatlarini o'rganishga va ilg'or tajribaga

asosanib mehnat me'yorlarini belgilashdan iborat. Mehnatni texnikaviy me'yorlash – ishlab chiqarishda mehnatni oqilona tashkil qilishning asosidir, shunga ko'ra mehnat me'yorlari quyidagi tartibda belgilanadi:

- ish o'rnining tashkiliy-texnikaviy sharoitlarini va uning ishlab chiqarish imkoniyatlarini tahlil qilinadi;
- operatsiyani (ishni) bajarishni oqilona usullarini loyihalash;
- me'yorlashtirilgan operatsiyaning (ishning) hamma elementlarini bajarishga sarflanadigan vaqtni aniqlash;
- operatsiyani (ishni) tashkil etgan elementlariga sarflanadigan vaqtlarga muvofiq mehnat me'yorlarini aniqlash;
- belgilangan mehnat me'yorlarini ishlab chiqarishga joriy etish.

Texnikaviy me'yorlashning jamlash usulidan farqi uning elementma-element, analitik tartibda me'yorlarni aniqlashidadir. Shuning uchun ba'zida texnikaviy me'yorlashni elementlar bo'yicha me'yorlash yoki analitik usuli deb ham yuritiladi.

Texnikaviy me'yorlash mehnat me'yorlariga bo'lgan asosiy talablarni bajarishni ta'minlay oladi, masalan, me'yorlarni aniqlashda ilg'or tajriba, fan-texnika yutuqlari hisobga olinib, ular korxonadagi ishchilarning mehnat unumdorligini o'stirishiga qaratilgandir.

Mehnat me'yorlari me'yorlashning usullariga ko'ra tajriba-statistik ma'lumotlarga va texnik jihatdan asoslangan me'yorlarga bo'linadi.

Demak, har qanday ishlab chiqarish jarayonini, alohida ish o'rinlarining tashkiliy-texnikaviy sharoitlarini hisobga olgan holda aniqlangan me'yorlar texnik jihatdan asoslangan me'yorlar bo'lib, ular hozirda me'yorlarning eng ilg'or va ilmiy turidir.

Mehnatni me'yorlashning asosiy usuli texnikaviy yoki analitik usul deb atalib, uning yordamida texnik asoslangan me'yorlar har bir operatsiyaning tarkibiy qismlari bo'yicha (asosiy, yordamchi, ish o'rniga xizmat ko'rsatish va boshqalar) belgilanadi.

Shunga ko'ra, analitik usul quyidagi xususiyatlari: me'yorlash-tiriladigan operatsiyani elementlari bo'yicha tahlil qilish, ishlab chiqarish jarayonini o'timlarga ajratish, ish o'rnini tashkil qilishni chuqur tahlil qilish, ilg'or ish usullarini o'rganish,

texnologik operatsiyani bajarish ketma-ketligini belgilash (loyihalash), o'rganilayotgan operatsiyaning har bir elementini bajarish ish vaqti sarfini aniqlash, texnologik operatsiyani tarkibini optimal ravishda loyihalash kabilar bilan ajralib turadi.

Mehnatni me'yorlashning analitik usuli o'z navbatida analitik-tadqiqot va analitik-hisoblash turlariga bo'linadi.

Ikkala usul texnik asoslangan me'yorlarni aniqlash uchun ishlab chiqarish sharoitlarini o'rganish, uni tarkibiy qismlarga ajratishni taqozo qiladi, bu esa operatsiyani va uning elementlarini nihoyatda sifatli tahlil qilish imkonini beradi. Bundan tashqari jihozlardan, asbob-uskunalardan, moslamalardan optimal foydalanish, mehnat jarayonlarini oqilona tashkil qilish hisobga olinadi.

2.4 Mehnatni me'yorlashning usullari

Engil sanoat korxonalarida mehnat me'yorlarining bir qancha turlaridan foydalaniladi.

Aniqlanish usuliga ko'ra mehnat me'yorlari texnik jihatdan asoslangan va tajriba-statistik me'yorlarga ajratiladi.

Texnik jihatdan asoslangan me'yorlar oldingi boblarda ta'kidlanganidek, ishlab chiqarishdagi tashkiliy-texnikaviy sharoitlarini chuqur o'rganish asosida, ishchining ish harakatlarini elementlarga ajratib, bu elementlardan maqsadga muvofiqligini tanlash, shu elementlargagina ish vaqti sarfini aniqlash va ularni jamlash asosida mehnat me'yorlarini hisoblashdan iborat. Bunda ish o'rnining mavjud bo'lgan butun ishlab chiqarish imkoniyatlaridan to'liq va oqilona foydalanish, ilg'or tajriba, yangi texnika-texnologiya, mehnatni va ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish sohasidagi barcha imkoniyatlar hisobga olinadi.

Texnik jihatdan asoslangan me'yorlar ishdagi kamchiliklarni ham, ilg'or mehnat usullarini hisobga olish, ularni tahlil qilish asosida belgilanadi. Shunga ko'ra ishlab chiqarishning imkoniyalari aniqlanadi va me'yorlanayotgan texnologik operatsiya yoki ishning oqilona bajarilish loyihasi ishlab chiqiladi. Texnik asoslangan

me'yorlar o'z vaqtida ishlab chiqarishga joriy etiladi, ishchilar o'rtasida tushuntirish ishlari olib boriladi, yangi me'yorlarni o'zlashtirish bo'yicha yozma ko'rsatmalar ishlab chiqiladi.

Tajriba statistik ma'lumotlarga asoslangan me'yorlar ishchi va me'yorlovchilarning shaxsiy tajribasi va korxonaning ko'p yillik ma'lumotlarini qayta ishlash asosida belgilanadi. Bu usulda me'yorlar ishchining ish harakatlarini elementlarga ajratmasdan, qo'llanilayotgan texnika va texnologiyalarning imkoniyatlarini hisobga olmasdan, tahlil qilmasdan aniqlanadi. Shuning uchun bunday me'yorlar ishlab chiqarishdagi ishchilarning mehnat unumdorligini o'stirish bo'yicha imkoniyatlarni izlab topishga yordam bermaydi, ayniqsa yangi mahsulotlarni o'zlashtirishda bunday me'yorlardan foydalanib bo'lmaydi.

Mehnat me'yorlari o'zlarining qanday maqsadga qaratilganligi, asoslash xarakteri, qo'llanishning qanchalik davom qilishi va ishlatilish o'rniga ko'ra quyidagi turlarga taqsimlanadi: vaqt me'yori, mahsulot ishlab chiqarish me'yori, xizmat ko'rsatish me'yori, mashinaning unumdorligi, mashinaning texnik vaqti va boshqalar.

Mashina aralash qo'l va qo'l mehnatiga asoslangan ishlab chiqarishda, ya'ni tikuvchilik va poyafzal korxonalarida vaqt me'yori va mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari – mehnat me'yorlarining asosiylari bo'lib hisoblanadi.

Mashina mehnatiga asoslangan to'qimachilik korxonalarining asosiy ishlab chiqarish jarayonida mehnat me'yorlari sifatida mashinaning texnik vaqti, mashinaning nazariy unumdorligi, mashinaning unumdorligi, xizmat ko'rsatish me'yorlari qabul qilingan.

Vaqt me'yori - bu birlik ishni bajarish yoki bitta texnologik operatsiyani bajarish uchun zarur bo'lgan vaqtdir. Ish vaqti sarfining tasnifiga ko'ra vaqt me'yorining tarkibi aniqlanadi va u o'z navbatida quyidagilardan tashkil topadi.

$$V_m = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$$

Bu yerda: V_m – operatsiyani bajarishda vaqt me'yori, sekund, minut; t_{op} - operativ vaqt; t_{xiz} - xizmat ko'rsatish vaqti; t_{dam} - dam olish va shaxsiy ehtiyojlarga ajratilgan vaqt.

Ishlab chiqarishning seriyali va yakka turida, ommaviy ishlab chiqarishning ayrim hollarida dona mahsulot ishlab chiqarish me'yori – t_{dona} aniqlanadi, o'z vaqtida vaqt me'yori va bir dona mahsulot uchun to'g'ri keladigan tayyorlov-yakunlovchi vaqtlarning t_{tay} yig'indisidan iborat.

$$t_{dona} = V_m + t_{tay}$$

Agar ommaviy ishlab chiqarishda t_{tay} tayyorlov yakunlovchi vaqt nolga teng bo'lsa, u holda $t_{dona} = V_m$

Vaqt me'yorining asosini tashkil etgan operativ vaqt t_{op} asosiy va yordamchi vaqtlarning yig'indisidan iborat:

$$t_{op} = t_{as} + t_{yord}$$

Ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlarini har bir operatsiya uchun alohida-alohida elementlarga bo'lgan holda hisoblash o'ta murakkab jarayondir, chunki ish o'rniga xizmat ko'rsatishning turlari juda ko'p bo'lib, masalan ipning uzilishini bartaraf qilish, mashinani tozalash, moylash, mokini almashtirish va boshqalar kiradi.

Ushbu harakatlarga sarflangan vaqtni bitta operatsiya uchun belgilash juda murakkabdir, ayrim hollarda esa mumkin ham emas. Shu sababli korxonalarda tarmoq me'yoriy hujjatlaridan foydalangan holda operatsiyalarning bajarilish usuliga, ishlatilayotgan texnologik jihozlarning turiga ko'ra dam olish va ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti operativ vaqtga nisbatan foizlarda aniqlanadi, ya'ni:

$$t_{xuz} = \frac{K_1 \cdot t_{op}}{100}; \quad t_{daa} = \frac{K_2 \cdot t_{op}}{100}$$

Bu yerda, K_1 , K_2 – ish o'rniga xizmat ko'rsatishga, dam olishga, shaxsiy ehtiyojlarga ajratilgan foizlardir. Demak, vaqt me'yorini quyidagi ko'rinishda ifoda qilish mumkin:

$$V_m = t_{op} + \frac{K_1 \cdot t_{op}}{100} + \frac{K_2 \cdot t_{op}}{100} \text{ yoki } V_m = t_{op} \left(1 + \frac{K_1}{100} + \frac{K_2}{100} \right)$$

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori quyidagicha aniqlanadi:

1. Operatsiyani bajarish vaqt me'yori orqali:

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori – bu birlik ishni bajarish yoki ma'lum vaqt davomida ishlab chiqarilishi kerak bo'lgan ishning yoki operatsiyaning miqdoridir. U natura birligida: dona, juft, pm, tonna kabi birliklarda o'lchanadi.

$$M_m = \frac{T}{V_m}$$

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori M_m – belgilangan vaqtning operatsiyaning vaqt me'yoriga taqsimlab aniqlanadi, qaysi vaqt uchun hisoblanayotganiga ko'ra soatlik, smenalik (kunlik), oylik mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari mavjud, ular quyidagicha aniqlanadi. Soatlik mahsulot ishlab chiqarish me'yori:

$$M_m^{soat} = \frac{T_{soat}}{V_m} = \frac{1 \text{ soat}}{V_m} = \frac{3600}{V_m}$$

Smenalik (kunlik) mahsulot ishlab chiqarish me'yori:

$$M_m^{sm} = \frac{T_{sm}}{V_m}$$

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori bilan vaqt me'yori o'rtasida teskari bog'liqlik mavjud. Agar mahsulot ishlab chiqarish me'yori oshsa, vaqt me'yori kamayadi, lekin bu kamayish to'g'ri mutanosiblikda bo'lmaydi, ya'ni mahsulot ishlab chiqarish me'yorining oshish foizi, vaqt me'yorini kamayish foiziga teng bo'lmaydi.

Bu bog'liqlikni quyidagicha ifodalash mumkin:

$$\Delta V_m = \frac{100 \cdot \Delta M_m}{100 + \Delta M_m} \text{ yoki } \Delta M_m = \frac{100 \cdot \Delta V_m}{100 - \Delta V_m}$$

Bu yerda: ΔV_m – mahsulot ishlab chiqarish me'yori oshganda vaqt me'yorining kamayishi, % da; ΔM_m – vaqt me'yori kamayganda mahsulot ishlab chiqarish me'yorining oshishi, % da.

Mahsulot ishlab chiqarish me'yorini hisoblashning xususiy hollari mavjud bo'lib, u quyidagicha ifodalanadi:

a) operativ vaqt orqali: $M_m = \frac{T_{sm} - (T_{xuz} + T_{dam})}{t_{op}}$

b) bir dona mahsulot ishlab chiqarish vaqt me'yori orqali: $M_m = \frac{T_{sm} - T_{tay}}{t_{dona}}$

Bu yerda: T_{xiz} , T_{dam} – bir smena uchun belgilangan ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlari; T_{tay} – smena uchun ajratilgan tayyorlov-yakunlov vaqti.

2. Mahsulot ishlab chiqarish me'yorini mashinaning unumdorligi orqali hisoblash:

Mashina mehnatiga asoslangan engil sanoat korxonasi asosiy ishlab chiqarish jarayonida mahsulot ishlab chiqarish me'yori mashinaning unumdorligi orqali aniqlanadi. Bunday jarayonlarda texnologik operatsiya ishchilarning ishtirokisiz texnologik jihozning ishchi organlari orqali amalga oshiriladi. Shunga ko'ra, ishchining mahsulot ishlab chiqarish me'yori (M_m) mashinaning ish unumini (N_m) ishchini xizmat ko'rsatish me'yoriga (n_{xiz}) ko'paytirib aniqlanadi.

$$M_m = N_m \cdot n_{xiz}$$

Mashinaning ish unumi o'z navbatida mashinaning nazariy unumini (A) texnologik jihozning foydali vaqt koeffitsientiga $K_{v.f}$ ko'paytirib aniqlanadi.

$$N_m = A \cdot K_{v.f}$$

Mashinaning nazariy unumi – bu texnologik jarayonda uzilishlar bo'lmaganda vaqt birligi mobaynida mahsulot ishlab chiqara oladigan mahsulot miqdoriga aytiladi.

Nazariy ish unumi – bu asosiy vaqt birligida mashina ishlab chiqarishi kerak bo'lgan mahsulot miqdoridir.

$$A = \frac{T}{t_m}$$

Bu yerda, t_m – mashinaning vaqt me'yori, sekund, minut; T – mashinaning nazariy unumini hisoblash uchun asos qilib olingan vaqt birligi, minut.

Har qanday texnologik jihozni uzluksiz ishlashini ta'minlash uchun vaqt birligi deb bir soat qabul qilinadi. Shunga ko'ra, mashinaning nazariy unumi quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi.

$$A = \frac{1}{t_m} = \frac{60}{t_m}$$

Mashinaning vaqt me'yori, texnologik jihozlarning turiga belgilangan formulalar yordamida aniqlanadi.

Mashinalarning ish unumi unumli vaqt bo'lgan asosiy vaqtga (mashina vaqtiga) va turli sabablarga ko'ra texnologik jarayon uzilib, mashinalarning bekor turib qolishiga bog'liq. Bu ikkala omilni bir-biridan ajratib hisobga olinib, ularning har biri miqdoriy ifodalanadi.

Mashinalarning ish unumi mashinalarning foydali ish koeffitsientiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lib, u vaqt me'yorida asosiy (texnologik) vaqtning ulushini ko'rsatadi. Foydali vaqt koeffitsienti mashinaning me'yorlangan qancha qismi unumli, bevosita texnologik jarayonni bajarishga foydalanishini ko'rsatadi, mashinalarning bekor turishining qisqarishi foydali vaqt koeffitsientini ko'paytiradi.

Mashinaning foydali vaqt koeffitsienti quyidagicha aniqlanadi: $K_{i.v} = K_a \cdot K_b$

Bu yerda K_a – “A” guruh bo'yicha bekor turishlar koeffitsienti; K_b – “B” guruh bo'yicha bekor turishlar koeffitsienti.

“A” guruh bo'yicha bekor turishlar koeffitsienti asosiy vaqt (mashina vaqti) ning operativ vaqtdagi ulushini ko'rsatadi, demak texnologik jarayonni davom ettirib turish oqibatida yuzaga keladigan tanaffuslar (uzilishlar) ta'sirini aks ettiradi,

quyidagicha aniqlanadi: $K_a = \frac{t_m}{t_m + t_{yor} + t_t}$

Bu yerda: t_{yord} - mahsulot birligiga to'g'ri keladigan qoplanmaydigan yordamchi (texnologik) vaqt, sekund, minutda; t_t - mahsulot birligiga to'g'ri keladigan to'g'ri kelish tanaffuslari vaqti, minut.

“B” guruh bo'yicha bekor turishlar koeffitsienti - o'rganilayotgan vaqtning me'yorlanadigan vaqtdagi ulushini ko'rsatadi, ya'ni ish o'rniga xizmat ko'rsatish oqibatida yuzaga keladigan tanaffuslar (uzilishlar) ta'sirini aks ettiradi, u quyidagicha

aniqlanadi: $K_b = \frac{T_{sm} - T_b}{T_{sm}}$

Bu yerda, T_{sm} – smena davomiyligi, min, soatda; T_b – ish o'rniga xizmat ko'rsatishning dam olish va shaxsiy ehtiyojlar vaqtini qo'shib hisoblanganda qoplanmaydigan vaqtning bir smenaga to'g'ri keladigan qismi.

To'qimachilik korxonalarida mashinalar ish unumi me'yorini hisoblashning mana shu analitik-hisoblash usulidan foydalaniladi, ya'ni bu usul mashina ish unumi

me'yorining ikkita asosiy omilga – nazariy ish unumi va foydali vaqt koeffitsientiga bevosita bog'liq ekanini aniqlash imkonini beradi.

2.5 Mehnatni me'yorlashning analitik-tadqiqot usuli

Analitik-tadqiqot usuli yordamida texnik asoslangan meyorlar ish o'rnida o'tkazilgan tadqiqot yoki kuzatuvlar natijasida olingan ma'lumotlar asosida aniqlanadi. Shuning uchun ham ushbu usulni kuzatuvlar asosida mehnat me'yorlarini belgilash usuli deb ham ataladi.

Korxonalarda kuzatuvlarning o'zi ikki xil usulda o'tkaziladi: bevosita kuzatuv va bilvosita kuzatuv usuli.

Bevosita kuzatuv usuli korxonalarda keng tarqalgan bo'lib, uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- ish vaqtini fotografiya qilish;
- xronometraj;
- fotoxronometraj.

Bu usullarning qo'llanilish o'rni, o'tkazilish tartibi, mohiyatlari bilan keyingi boblarda tanishamiz.

Analitik tadqiqot usuli korxonalarda juda keng qo'llanishi bilan bir qatorda o'zining sermehnatligi bilan ajralib turadi, o'lchov asboblaridan (sekumondomer, xronograf, xronoskop kabilardan) foydalanishni talab etadi. Shuning uchun analitik-tadqiqot usuli yordamida harakatdagi me'yorlarni sifatini, loyihalashtirilgan me'yorlarni o'zlashtirilishini nazorat qilishda, yangi operatsiyalar uchun texnik asoslangan me'yorlarni hisoblash kerak bo'lganda foydalaniladi.

Analitik-hisoblash usulining mohiyati me'yorlashtirilgan operatsiyani dastlabki tarkibiy elementlarga bo'lishdan, operatsiyani oqilona tarkibini aniqlashdan hamda tasdiqlangan tarmoqning me'yoriy hujjatlari asosida mehnat me'yorlarini hisoblab chiqishdan iborat. Bu usulda ham vaqt me'yorining tarkibiy qismlarining har biri, ularning davom etishiga ta'sir qiluvchi omillar, elementlarning oqilonaligi, izchillik,

ketma-ketligi tahlil qilinadi, mehnat me'yorlari elementlar bo'yicha vaqt normativlarini jamlash yo'li bilan aniqlanadi.

Ushbu usulni tarmoq bo'yicha ishlab chiqilgan me'yoriy hujjatlar texnologik operatsiyani bajarishning texnik shartlari mavjud bo'lganda qo'llash maqsadga muvofiqdir. Bu usulda aniqlangan me'yorlar bir xil darajada tig'iz, tarang bo'lishini, operatsiyani elementlarga ajratishda bir xilda yondoshishni ta'minlaydi. Bu usul ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil qilishning, ishlab chiqarish texnologiyasining, ish joyini texnika bilan qurollantirishning ilg'or darajada bo'lishini talab qiladi, me'yorlashning yagona uslubiyotini qo'llashga imkon beradi, me'yor belgilash uchun esa me'yorlovchining ish o'rnida bevosita bo'lishini talab qilmaydi, analitik-tadqiqot usulida mavjud bo'lgan sermehnat ishlar ancha qisqargan bo'ladi. Lekin ushbu usul ham kamchiliklardan holi emas. U ham bo'lsa texnologik jarayondagi hamma operatsiyalar uchun normativlarning mavjud emasligi, normativlarda ko'zda tutilgan texnikaviy-tashkiliy sharoitlarni amaldagi tashkiliy-texnikaviy sharoitlardan farq qilishi, har xil tuzatish koeffitsientlarini qo'llash asosida me'yorlarning ilg'or bo'lishidagi to'siqlar va boshqalar.

Analitik - hisoblash usulida mehnat me'yorlari aniq ishlab chiqarish sharoitlarini hisobga olgan holda belgilanadi. Bunday sharoitlarga quyidagilar kiradi:

a) detal yoki buyumning xususiyatlarini belgilovchi massasi, tashqi ko'rinishi, o'lchamlari kabi miqdoriy ko'rsatkichlar;

b) texnologik jihozning texnik parametrlaridan mashina valining aylanish tezligi, tezlikdan foydalanish koeffitsienti, qaviqlar soni va boshqalar;

v) ishchining ish qobiliyatiga ta'sir etuvchi omillar;

g) ish o'rnini tashkil qilinishi va xizmat ko'rsatilishi;

d) konveyerning harakatlanishiga nisbatan ishchining holati;

e) ishlatilayotgan xom ashyoning tarkibi va boshqalar.

Shu sababli ham engil sanoat ishlab chiqarishning har xil jarayon va operatsiyalarida analitik-hisoblash usuli o'ziga xos xususiyatlarni hisobga olgan holda qo'llaniladi.

Turli korxonalariga ishlab chiqarish jarayoni turlichadir, shu sababli asoslangan me'yorlarni belgilash uchun analitik usulning ikkala turidan foydalaniladi. Masalan, operatsiyaning ba'zi elementlari bo'yicha zaruriy normativ materiallar bo'lmasa, mana shu elementlarga vaqt sarfi analitik-tadqiqot usuli bilan, boshqalari – analitik-hisoblash usuli bilan aniqlanadi. Analitik-hisoblash usuli analitik-tadqiqot usuli bilan to'ldiriladi.

Ish vaqtini sarfini o'rganishning maqsadi va vazifalari. Ishlab chiqarish korxonalarida ish o'rinlarida ish vaqti sarflanishini o'rganish muhim ahamiyatga ega bo'lib, u mehnatni texnik me'yorlashning asosini tashkil etadi. Korxonalarda ish vaqtini sarflashni tartibli ravishda kuzatmasdan va o'rganmasdan turib, har bir ish o'rnining ishlab chiqarish imkoniyatlarini va eng ilg'or ish usullarini, ish vaqtining zoye ketishini aniqlash mumkin emas.

Ish vaqti sarfini 2 xil usulda o'rganiladi:

- ish vaqti sarfini bevosita kuzatish usuli;
- ish vaqti sarfini momentli kuzatuv usuli.

Kuzatish yo'li bilan ish vaqti sarfini o'rganishning asosiy maqsadi quyidagilardan iborat:

- ayrim ishlarni va operatsiyalarning elementlarni bajarish uchun haqiqatda qilinadigan ish vaqti sarfini o'rganish, ilg'or ish usullarini o'rganish;
- samarali ishlashning eng yaxshi, ilg'or usullarni, shuningdek, ish vaqtdan oqilona foydalanmaslik sabablarini aniqlash;
- texnologik operatsiyalarni elementlar bo'yicha bajarishda eng optimal izchillikni aniqlash;
- ishlab chiqarishda, har bir ish o'rnida ish vaqtining zoye ketish sabablarini, mehnat unumdorligini o'stirish imkoniyatlarini aniqlash va boshqalar.

Ish vaqti sarfini o'rganish va shu asosda mehnat me'yorlarini belgilash ish vaqti fondidan samarali foydalanishga qaratilgan. Ish vaqti sarfini bevosita kuzatish usuli korxonalarda keng qo'llaniladi, u xronometraj, ish vaqtining fotografiyasi, fotoxronometraj shaklida o'tkaziladi. Kuzatish maxsus o'lchash asboblari yordamida ishchining harakatlarini va texnologik operatsiyalarni mayda elementlarga ajratilgan

holda o'tkaziladi. Ushbu usul o'zining aniqliligi, ammo mehnat sarfini yuqoriligi bilan ajralib turadi.

Korxonalarda ish vaqtidan foydalanishning o'rtacha darajalarini aniqlash kerak bo'lganda kuzatuvning momentlar bo'yicha o'rganish usuli qabul qilinadi. Bu usulda ishchilarning ish vaqtidan foydalanish ish belgilovchi harakatlarga sarflangan joriy vaqt asosida emas, balki harakatlarning soni orqali aniqlanadi. Shuning uchun ham u ommaviy fotografiya o'tkazish asosida qo'llaniladi. Bu usul o'zining oddiyligi, kam mehnat talab qilishi bilan ajralib turadi.

2.6 Xronometraj

Xronometraj kuzatuvning keng tarqalgan turi bo'lib, uning yordamida elementlari qisqa muddatda bajariladigan va davriy ravishda qaytariladigan texnologik operatsiyalarni bajarishga sarflanadigan vaqtni kuzatish va o'lchash yo'li bilan o'rganiladi.

Operatsiyalarni o'rganish jarayonida jihozlarning ishlab chiqarish imkoniyatlaridan qanday foydalanayotganligi, ish o'rinlarini qanday tashkil qilinganligi, ishchining ortiqcha unumsiz harakatlarining mavjudligi, operatsiyani bajarish uslubiyoti ish o'rnining tashkiliy-texnikaviy sharoitlarga muvofiqligi va boshqalar aniqlanadi. Operatsiyani ayni mana shunday qilib elementlarga taqsimlab o'rganish xronometrajning asosiy vazifasidir. Bu esa mehnat unumdorligini o'stirish imkoniyatlarini qidirib topishda, ulardan foydalanishda mazkur ish o'rnidagi og'ir mehnat talab ishlarini kamaytirishda juda katta ahamiyatga egadir.

Xronometraj ham boshqa kuzatuvlarga o'xshab bir qancha bosqichlarda o'tkaziladi:

1. Tayyorgarlik bosqichi.
2. Kuzatuvni o'tkazish.
3. Kuzatuv natijalarini o'tkazish.

1. Tayyorgarlik bosqichida bir qancha ishlar amalga oshiriladi. Ularning mohiyati quyidagicha:

Kuzatuvning maqsadi belgilanadi. Xronometraj kuzatuv texnik asoslangan vaqt me'yorini aniqlash, operativ ishning tarkibini o'rganish, asosiy, yordamchi elementlarga sarflanadigan vaqtlarni hisoblash, ilg'or ish usullarini o'rganish, targ'ib qilish, ishlab chiqarishga joriy qilish, me'yorlarning bajarilishini nazorat qilish va boshqa maqsadlar uchun o'tkaziladi.

Kuzatuvning maqsadiga ko'ra kuzatish tayanchi tanlab olinadi, agar kuzatuv mazkur operatsiyani me'yorlash yoki normativlar ishlab chiqish uchun dastlabki ma'lumotlar olish maqsadida o'tkazilsa, kuzatish uchun mehnat unumdorligi ishlab chiqarish ilg'orlarining barqaror o'rtacha ish natijasiga ega ishchilar tanlab olinadi. Agar ilg'or ish usullarini o'rganish va joriy etish maqsad qilib olinsa, ilg'or ishchilar tanlab olinadi va h.k. Tanlab olingan ishchilar bilan kuzatuv maqsadi haqida suhbatlar o'tkaziladi, ishchilarga aniq ko'rsatmalar beriladi.

Tayorgarlik bosqichida o'rganilayotgan operatsiya mayda bo'laklarga ajratiladi, ya'ni texnologik operatsiya ish usullariga: detallarni olish, aylantirish, tekislash, mashina mokisini tagiga qo'yish, tikish, ipni qirqish kabilarga ajratiladi. Kuzatuvchi usullarning aniq mazmunini va ularning qayd nuqtalarini bilishi kerak. Qayd nuqtasi operatsiya elementini boshlanish yoki tugallanish momentini aks ettirishi kerak.

Kuzatuvchi kuzatuv natijalarini shu qayd nuqtasiga ko'ra kuzatuv varag'iga belgilaydi. Kuzatuvning natijasi kuzatuv usullarini tanlashga ham bog'liq. Xronometraj kuzatuv ikki xil usulda: joriy vaqt bo'yicha uzluksiz va tanlanma usulda uzlukli ravishda o'tkaziladi.

Joriy vaqt bo'yicha kuzatuv texnologik operatsiyaning davriy ravishda qaytarilib turadigan hamma elementlarini o'rganish uchun o'tkaziladi. Uzluksiz usulda har qaysi usul uchun bitta, odatda elementning tugashini ko'rsatuvchi qayd nuqtasi belgilanadi, chunki shu nuqtaning o'zi keyingi usulning boshlanish qayd nuqtasiga mos keladi. Tanlanma xronometraj usulida esa operatsiyaning har qaysi elementi uchun ikkita: boshlanish va tamom bo'lish qayd nuqtasi belgilanadi. Kuzatuv varag'iga elementning boshlanish va tamom bo'lish vaqti yoziladi.

Texnologik operatsiyalar aniq bir ketma-ketlikda bajariladigan tikuvchilik, poyafzal korxonalarida asosan xronometraj joriy vaqt bo'yicha uzluksiz ravishda o'tkaziladi, lekin notekis to'qimachilik ishlab chiqarishida esa tanlanma alohida hisoblar bo'yicha usulidan foydalaniladi. Bunday xronometraj kuzatuvchiga ish usullarining bajarilish texnikasiga ko'proq e'tibor berish, usullarning boshlanish va tugallanish payitlarini aniqroq qayd etish, yangilish o'lchashlarni birdaniga belgilab qo'yish va chiqarib tashlash imkonini beradi. Operatsiyani elementlari bo'yicha ularni bajarilish vaqti hisoblangan bo'lib, xronometraj qatori tayyor holda chiqadi.

Xronometraj o'tkazishning tayyorgarlik bosqichida takror kuzatuvlarning taxminiy soni belgilanadi. Kuzatuvlarning soni operatsiyani, uning usullarini davom etish vaqti, ularni bajarilish usullariga (mashina, mashina aralash qo'l, qo'l) ko'ra normativdan olinadi. Masalan mashinada bajariladigan bir minutgacha davom etadigan operatsiyalar uchun kuzatuvlar soni 40 taga teng.

Kuzatuv natijalari xronometraj kuzatuv varag'iga yoziladi, shu sababli kuzatuv o'tkazishni boshlashdan avval kuzatuv varag'i to'ldiriladi, unda texnologik operatsiyaning nomi, operatsiya usullarining nomi, ishchining ismi sharifi, razryadi, ish ko'nikmasi, texnologik jihozning nomi, kuzatish maqsadi, kuzatish vaqti va boshqalar yoziladi.

2. Kuzatuvni o'tkazish. Kuzatuv kuzatuvchi tomonidan o'tkaziladi, bir va ikki strelkali sekundomerlardan foydalaniladi. Kuzatuv varag'iga, kuzatuvning boshlanish vaqti 0 deb, keyingi elementlar uchun esa ularning tamom bo'lish vaqti yoziladi. Kuzatuvchi elementlar bo'yicha vaqt sarfini belgilab, ularni xronometraj kartasiga yozib borish bilangina cheklanmasdan, balki ishchi operatsiyaning mazkur elementini qanday bajarayotganini kuzatib borish kerak. Kuzatish davomida ishdagi to'xtalishlar, nuqsonlarni tuzatish, mexanikni chaqirish yoki boshqa sabablar bilan paydo bo'lgan tanaffuslar ham xronokartaning maxsus bo'limiga boshlangan va tugagan vaqtlari qayd etiladi.

Xronometraj kuzatuvni fiziolog olimlarning tavsiyasi bo'yicha ishchilarning ish unumdorligi bir maromda boradigan vaqtida o'tkazilishi kerak, chunki smenaning

boshida ishchilar charchamagan bo'lib, ularning ish qobiliyati yuqori darajada, smenaning oxirida esa past bo'ladi.

Shu sababli xronometraj kuzatuv ish smenasi boshlanganidan 1-1,5 soat o'tgandan keyin o'tkaziladi.

3. Kuzatuv natijalarini tahlil qilish kuzatuvning tugallovchi bosqichi bo'lib, unda quyidagilar bajariladi:

- operatsiya elementini davom etish vaqti aniqlanadi, buning uchun elementni tugallagan vaqtdan boshlanish vaqti ayirib tashlanadi. Operatsiyaning har bir elementining qancha davom etishini ko'rsatuvchi qatorning miqdor o'lchovlari hosil bo'ladi, bu qatorni xronometraj qatori deb ataladi.

- har qanday xronoqatorda operatsiya elementlarini davom etish vaqtida bir-biridan keskin farq qiladigan tafovutlar bo'ladi, ushbu tafovutlar kuzatuv natijalariga salbiy tasir ko'rsatmasligi uchun, ularni xronoqatordan olib tashlash kerak bo'ladi, ya'ni xronoqator xato ko'rsatkichlardan tozalanadi, normativ bo'yicha kuzatuvlar soniga nisbatan 10% miqdordagi kuzatuvlar soni xronoqatordan o'chirib tashlanishi mumkin, ular kuzatuv natijalarini tahlil qilishda ishlatilmaydi.

- xronoqator bu kamchiliklardan holi bo'lgandan keyin xronoqatorning barqarorlik koeffitsienti aniqlanadi. Barqarorlik koeffitsienti xronoqatordagi maksimal qiymatni minimal qiymatga taqsimlab aniqlanadi.

$$K_{bar} = \frac{t_{max}}{t_{min}}$$

Bu yerda: K_{bar} – xronoqatorning barqarorlik koeffitsienti.

Kuzatuv natijalarining aniqliligi haqiqatdagi barqarorlik koeffitsientini normativ barqarorlik koeffitsienti bilan taqqoslab aniqlanadi.

Xronometraj qatorlarining barqaror bo'lishi uchun haqiqatdagi barqarorlik koeffitsienti normal koeffitsientdan kichik yoki teng bo'lishi kerak,

$$K_{bar}^{nor} \geq K_{bar}^{haq}$$

Xronometraj qatorlarining normal barqarorlik koeffitsienti operatsiya elementlari (usullari)ning bajarilish usuli va davom etish vaqtiga ko'ra quyidagi 2.1-jadvaldan olinadi.

Xronoqatorning normal barqarorlik koeffitsienti

Ish usulining davom etish vaqti, sekund hisobida	Bajarish usullari		
	Mashinada	Mashina va qo'lda	Qo'lda
5 gacha	1,2	1,6	2,0
6-15	1,2	1,5	1,8
16-30	1,1	1,4	1,6
30 dan yuqori	1,1	1,3	1,5

Xronometraj qatorining o'rtacha arifmetik qiymati aniqlanadi. Buning uchun elementlar bo'yicha umumiy kuzatishning davom etish vaqtini haqiqatdagi kuzatishlar soniga taqsimlanadi. O'rtacha qiymat har bir xronometraj qatori uchun aniqlanadi.

Operativ vaqt aniqlanadi. Operativ vaqt o'rtacha arifmetik qiymatlarning yig'indisidan tashkil topadi.

$$t_{op} = \sum_1^n t_{o'rt}$$

Bu yerda: n – operatsiya elementlarini soni.

Operatsiyaning vaqt me'yori va mahsulot ishlab chiqarish me'yorini aniqlaymiz. Bunda normativ bo'yicha ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlari berilgan bo'lsa, mahsulot ishlab chiqarish operativ vaqt orqali, keyin operatsiyani bajarish uchun vaqt me'yori aniqlanadi.

2.7 Ish vaqtini fotografiya qilish

Ish vaqti fotografiyasi bu kuzatuvning keng tarqalgan turi bo'lib, uning yordamida ishchining yoki texnologik jihozning ma'lum vaqt (to'liq ish kuni yoki uning bir qismi) davomida barcha ishlarga: unumli va unumsiz harakatlarga sarflagan vaqtini to'liq o'rganiladi.

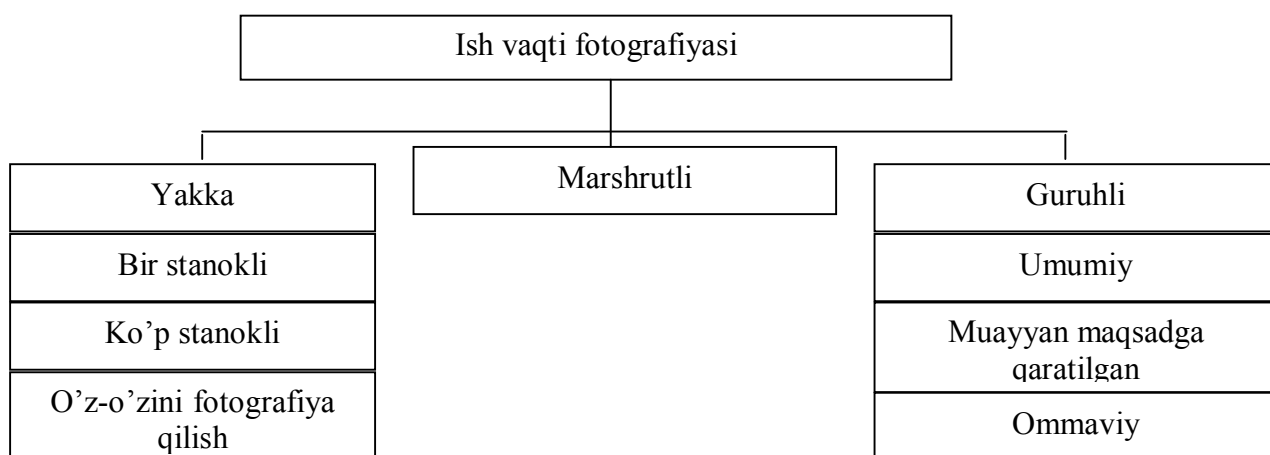
Ish vaqti fotografiyasi asosan bekor turib qolishlarni, ularni keltirib chiqarayotgan sabablarini aniqlash, ish vaqtining isrof bo'lishini qisqartirish yoki bartaraf qilishga qaratilganidir. Ish vaqtdan foydalanish yaxshilash bilan bog'liq

bo'lgan mehnat unumdorligini o'stirish imkoniyatlarini qidirib topish va ularni ishlab chiqarishga joriy etishda ish vaqti fotografiyasining ahamiyati kattadir. Shu bilan birga ish vaqti fotografiyasi ma'lumotlaridan ish o'rniga xizmat ko'rsatish normativlarini, dam olish, ishga tayyorgarlik ko'rish va uni yakunlash vaqtlari normativlarini tekshirish uchun foydalaniladi. Ish vaqti fotografiyasi kuzatish tayanchiga ko'ra ishchining ish kuni, texnologik jihozning ishlash va texnologik jarayonning fotografiyasi deb ataladi. Mashina aralash qo'l mehnati, qo'l mehnatiga asoslangan engil sanoat korxonalarida asosan ishchining ish kuni fotografiyasi o'tkaziladi.

Kuzatish mo'ljallangan ishlarning soniga va ular mehnatining tashkil qilinishi shakllariga ko'ra ish vaqti fotografiyasi bir necha turlarga bo'linadi:

- a) yakka tartibda ish vaqtini fotografiya qilish;
- b) guruhni fotografiya qilish;
- v) o'z-o'zini fotografiya qilish;
- g) marshrutli fotografiya qilish;
- d) ommaviy fotografiya va boshqalar.

Yakka tartibda fotografiya qilish usulida birgina ish o'rnida bitta ishchi ustidan kuzatuv olib boriladi. Guruhli fotografiyada esa kuzatuv alohida-alohida ish o'rinlarida operatsiyalarni bajarayotgan bir guruh, ya'ni beshtagacha bo'lgan ishchilar ustidan olib boriladi. Marshrutli fotografiya esa bir yoki bir guruh ishchilarni muayyan marshrut bo'yicha aylanib yurib kuzatish yo'li bilan olib boriladi. Ish vaqtini fotografiya qilish turlari quyidagi 2.2-rasmda ko'rsatilgan.



2.2-rasm. Ish vaqtini fotografiya qilish turlari

Barcha turdagi ish vaqti fotografiyasini o'tkazish jarayoni quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Kuzatishga tayyorgarlik bosqichi;
2. Kuzatuvni o'tkazish;
3. Kuzatuv natijalarini qayta ishlash va tahlil qilish.

Ish vaqti sarfining zoye ketishini kamaytirish yoki bartaraf qilishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish va ishlab chiqarishga joriy etish.

1-bosqich. Kuzatishga tayyorgarlik bosqichida kuzatuvning maqsadi belgilanib, maqsadga muvofiq ravishda ishchilar tanlab olinadi, ular bilan suhbatlar o'tkaziladi.

Kuzatuvning maqsadi tushuntiriladi. Kuzatuvning maqsadi texnik asoslangan mehnat me'yorlarini aniqlash, ilg'or ish usullarini belgilash, ish vaqtidan oqilona foydalanish, mehnat me'yorlarini muntazam bajarimaslik sabablarini o'rganish va boshqalardan iborat. Kuzatuv natijalari ishchilarning to'g'ri tanlanishiga bog'liqdir, masalan texnik asoslangan me'yorlarni hisoblashda shunday ishchilarni tanlash kerakki, ular ishga vijdonan munosabatda bo'lib, texnologik va mehnat intizomiga doimo rioya qiladigan, mehnat me'yorlarini bajarish darajalari esa o'rtacha miqdorda bo'lishi kerak. Bulardan tashqari me'yorlovchi ish o'rnining texnikaviy-tashkiliy sharoitlari bilan tanishadi, kuzatuv natijasini o'lchash uchun bir yoki ikki strelkali sekundomer tayyorlab qo'yiladi, yozish uchun esa kuzatuv varag'i to'ldiriladi.

Kuzatuv varag'ida barcha zarur ma'lumotlar: korxonaning, sexning nomi, ishchining ismi sharifi, tabel nomeri, kasbi, shu kasbi bo'yicha va umumiy ishi bo'yicha staji, tarif razryadi, bajariladigan operatsiyaning nomi, foydalaniladigan jihozning asosiy parametrlari, kuzatuv vaqti va boshqalar yoziladi.

2-bosqich. Fotografiya kuzatuvchi tomonidan o'tkaziladi. Kuzatuvchi kuzatuv boshlanishidan 15-20 minut oldin kelib, kuzatuv o'tkazishga tayyorlanishi va kuzatish uchun joy tanlashi kerak. Tanlangan joydan ishchining hamma harakati yaqqol ko'rinib turishi kerak.

Kuzatuv joriy vaqt bo'yicha o'tkaziladi. Ish o'rnida bajarilgan hamma ishlar, yuz bergan o'zini o'zgarishlar kuzatuv varag'ining "nima kuzatiladi" degan ustuniga,

ularga sarflangan vaqt esa “joriy vaqt” ustuniga ketma-ket ravishda yozib boriladi. Ishchining harakatlari bajarilish ketma-ketligiga qarab uzluksiz o’rganiladi, shuning uchun kuzatuv varag’ida faqat bir marta kuzatuvning boshlanishi qayd etiladi, keyingi harakatlar uchun esa faqat ularning tamom bo’lish vaqti belgilanadi. Kuzatuv natijalari 2.2-jadvalda ko’rsatilganidek yozilishi mumkin.

Kuzatish vaqtida kuzatuvchi boshqa ishlarga chalg’imasligi, har soatda tayyorlangan mahsulot miqdorini hisoblab berishi va kuzatuv varag’iga yozib borishi kerak. Bu malumotlar kuzatuv natijalarini tahlil qilishda kerak bo’ladi.

2.2-jadval

Ish vaqti fotografiyasining kuzatuv varag’i

Nima kuzatiladi	Joriy vaqt	Davom etish (min)	Indeks	Izoh
Kuzatuvning boshlanishi	7 ⁰⁰	-	-	
Ish o’rnini yig’ishtirish	7 ⁰²	2	2	
Mashinani moylash	7 ⁰⁵	3	2	
Operativ ish	7 ³⁷	32	1	
Mokini almashtirish va hokazo	7 ³⁸	1	2	

3-bosqich. Kuzatuv natijalarini qayta ishlash va tahlil qilish.

Bu bosqichda quyidagilar bajariladi:

a) Harakatlarning davom etish vaqti aniqlanadi. Buning uchun joriy vaqt qatorida ko’rsatilgan vaqtdan - T_1 unga yondosh bo’lgan undan oldingi vaqt T_0 ayirib tashlanadi, harakatning davom etish vaqti D_1 – aniqlanadi.

$$D_1 = T_1 - T_0$$

Hisoblash natijasida har bir harakatga sarflangan vaqt aniqlanadi, jadvalning “Davom etishi” qatoriga yoziladi.

b) Ishchining harakatlari guruhlariga ajratiladi. Kuzatuv davomida kuzatilgan har xil harakatlar mazmuniga ko’ra alohida guruhlariga birlashtiriladi, bu guruhlar indekslar deb ataladi.

1 indeks bilan operativ ish,

2 indeks bilan ish o’rniga xizmat ko’rsatish,

3 indeks bilan me’yorlashtirilgan dam olish,

4 indeks bilan ishchiga bog’liq bo’lmagan ish vaqtining zoye ketishi,

5 indeksi bilan esa ishchiga bog'liq bo'lgan ish vaqtining zoye ketishiga taalluqli harakatlarni belgilaymiz.

Barcha ish vaqti sarflari bo'yicha indekslar qatori to'ldirib chiqilgandan keyin, ish vaqtining balansi tuziladi.

v) Ishchi kuzatish davomida ish vaqtidan qanday foydalanganligini asoslash uchun ish vaqtining haqiqiy va normal balansini tuzamiz.

Buning uchun ishchining indekslar bo'yicha jamlangan harakatlarga sarflangan vaqtining absolyut va nisbiy qiymatlari aniqlanadi. Ish vaqtining balansi 2.3-jadvalda ko'rsatilgan. Ish vaqtining haqiqiy balansi ish vaqtidan qanday foydalanilganligini ko'rsatadi.

2.3-jadval

Ish vaqtining balansi

Indeks	Ishchining harakatlari	Davom etish vaqti			
		Haqiqatda		Normativ bo'yicha	
		minut	%	minut	%
1.	Operativ ishga sarflangan vaqt	T_{op}	X_{op}	T_{op}	X_{op}
2.	Ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti	T_{xiz}	X_{xiz}	T_{xiz}	X_{xiz}
3.	Me'yorlashtirilgan dam olish	T_{dam}	X_{dam}	T_{dam}	X_{dam}
4.	Ishga bog'liq bo'lmagan ish vaqtining zoye ketishi	$T_{z.k.}$	$X_{z.k.}$	-	-
5.	Ishchiga bog'liq bo'lgan vaqtning zoye ketishi	$T'_{z.k.}$	$X'_{z.k.}$	-	-
	Jami: Kuzatish vaqti	T_{kuz}	100	T_{kuz}	100

Ish vaqtining normativ balansi esa ishchi ish vaqtidan qanday foydalanishi kerakligini ko'rsatadi. Normativ ko'rsatkichlar texnologik operatsiyalarning turi, ularni bajarilish usuli, qo'llaniladigan texnologik jihozlarning parametrlariga ko'ra har xil bo'ladi.

Ish vaqtining haqiqiy balansini tahlil qilish asosida ish vaqtidan foydalanish - K_{foy} va ish vaqti yo'qotilish $K_{yo'q}$ koeffitsientlari aniqlanadi.

$$K_{foy} = \frac{T_{op} + T_{xiz} + T_{dam}}{T_{kuz}} \quad K_{yo'q} = \frac{T_{z.k.} + T'_{z.k.}}{T_{kuz}}$$

g) Ish vaqtining haqiqiy balansi normativ balans bilan taqqoslanadi. Zoye ketgan ish vaqtining hamma turlari chuqur tahlil qilinadi, ularni keltirib chiqargan sabablari o'rganiladi. Ishlab chiqarishdagi kamchiliklar bilan yoki ishchining mehnat intizomini buzganligi bilan bog'liq tanaffuslarni qisqartirish yoki butunlay tugatish yuzasidan aniq chora-tadbirlar ishlab chiqiladi. Bu tadbirlarning har qaysisi asoslangan bo'lib, ularning amalga oshirilishi mehnat unumdorligini o'stirishga yordam berishi kerak. Ish vaqtining zoye ketishini bartaraf qilinishi natijasida ish vaqti balansida operativ vaqt ko'payadi, demak mahsulot ishlab chiqarish ham, mehnat unumdorligi ham oshadi.

Mehnat unumdorligini o'sish darajasini quyidagicha ifodalash mumkin.

$$MU_{o'sishi} = \frac{T_{op}^{nor} - T_{op}^{haq}}{T_{op}^{haq}}$$

Ish vaqtidan unumli foydalanish bo'yicha ishlab chiqilgan chora-tadbirlarni ishlab chiqarishga joriy etiladi va ish vaqtining oqilona balansi ishlab chiqiladi.

Ish vaqtini yakka fotografiya qilishni bitta ish smenasi yoki uning ayrim bo'laklari bilan cheklab bo'lmaydi, chunki ayrim sarflar tasodifiy bo'lib qolishi mumkin. Shu sababli yakka fotografiya kuzatuvlari malumotlari asosli bo'lishi uchun uni ketma-ket 3-5 smena davomida o'tkazish kerak.

Ko'pstanokchilarning mehnatini tashkil etilishini o'rganishda ishlab chiqarish jarayonining yakka fotografiya kuzatuidan foydalaniladi. Bunday fotografiya ko'pstanokchining ish vaqti balansini va mashinalarning ish vaqti balansini tuzishga yordam beradi, uning ishini rejalashtirishni oqilona yo'llarini ko'rsatadi.

Kuzatuv natijalari kuzatuv varag'ida har bir stanok uchun alohida yoziladi, to'g'ri kelish tanaffuslari qayd etiladi. Kuzatuv natijalari tahlil qilinadi, ish usullari va tanaffuslarning davom etish vaqti aniqlanadi, ko'pstanokchining ish vaqti balansi va stanoklarning vaqt balansi tuziladi, ishchining ish vaqtidan, uskunalardan foydalanish ko'rsatkichlari hisoblab chiqiladi.

Jihozlardan foydalanishning yakka fotografiyasi. Mashina mehnatiga asoslangan korxonalarining asosiy ishlab chiqarish sexlari va jarayonlarida jihozlardan foydalanishning yakka fotografiyasi o'tkazilib, unda mashinalar ishi

kuzatiladi, mashinalarning asosiy ishlash vaqti va to'xtab turish holatlari o'rganiladi. Bunday kuzatishdan olingan ma'lumotlar mashinalardan vaqt mobaynida qanday foydalanilayotganini to'liq tavsiflaydi va vaqtning qaerda nobud bo'layotganini topib olish imkonini beradi.

Bu kuzatuv ish vaqtini yakka fotografiyasiga o'xshab o'tkaziladi, faqat mashinalarning ish unumiga bevosita ta'sir etadigan omillar o'rganiladi. Kuzatish vaqtida kuzatuv mashinalarning to'xtab turish sabablarini yozib boradi, to'xtab turishlarning davom etish vaqti kuzatuv varag'ida qayd etiladi, ko'p stanokli ishlarda esa to'g'ri kelish tanaffuslari alohida ko'rsatiladi.

Kuzatuv natijasida olingan ma'lumotlar asosida mashinaning vaqt balansi tuzuladi. Buning uchun to'xtab turishlar sabablari bo'yicha va ish turiga ko'ra guruhlanadi, indekslar bilan belgilanadi. Asosiy mashinaning ishlash va to'xtab turishlar vaqtining jami aniqlanadi, jihozlarni to'xtashlari va foydali ish koeffitsientlari aniqlanadi. Olingan ma'lumotlarni normativ ko'rsatkichlari bilan taqqoslanadi, zoye ketgan vaqtlarni keltirib chiqargan sabablari aniqlanadi, ularni bartaraf qilish tadbirlari belgilanadi.

Tajribali me'yorlovchi (kuzatuvchi) to'xtashlarning davom etish vaqti va qaytarilishiga qarab bir vaqtning o'zida yonma-yon turgan bir necha mashinalarni ishlashini kuzatishi mumkin.

Guruhli ish kunini fotografiya qilishning xususiyatlari. Ishlab chiqarish uchastkalarida ommaviy tus olgan ish vaqti nobudgarchiligining sabablarini aniqlash uchun bir guruh ishchilarning ish vaqti fotografiya qilinadi. Bunda bir vaqtning o'zida bir necha (5-6 kishidan oshmasligi kerak.) ishchi ustidan kuzatuv olib boriladi, ularning har biri o'z ish o'rnida alohida operatsiyalarni bajaradilar. Kuzatuvni o'tkazish uchun kuzatuvchi oldindan belgilangan vaqt oralig'ida tegishli ish joylarini ko'zdan kechiradi, kuzatuv varag'iga har bir ish o'rnida nimalar bo'layotganligini shartli belgilar bilan yozib qo'yadi. Kuzatuv natijalarini tahlil qilish yakka fotografiyaga o'xshab amalga oshiriladi. Ish vaqtidan foydalanish balansi har bir kuzatiluvchi ishchi bo'yicha alohida tuziladi va guruh bo'yicha o'rtacha ko'rsatkichlar aniqlanadi.

Mehnatni tashkil qilishning brigadali usulida, yani ishlab chiqarish jarayoni yoki texnologik operatsiyani bajarish bir vaqtning o'zida bir necha kishining mehnat qilishini taqozo qilganda brigadali ish kunini fotografiya kuzatuv o'tkaziladi. Kuzatuv yordamida har bir, brigada a'zolarining qay darajada bandligi, ular o'rtasida mehnatning qanday taqsimlanganligi aniqlanadi. Kuzatuv natijalarini tahlil qilish yakka va guruhli fotografiyaga o'xshab amalga oshiriladi: ish vaqtining haqiqiy va normativ balansi brigada va alohida brigada a'zolari uchun tuziladi, ularning ish vaqtidan o'rtacha foydalanish foizi va uning miqdorini oshirish asosida mehnat unumdorligini o'stirish darajalari aniqlanadi, aniq xulosalar chiqariladi, chora-tadbirlar belgilanib, ishlab chiqarishga joriy etiladi.

O'z-o'zini fotografiya qilish. Kuzatuvning ushbu usuli ish vaqtining yo'qotilishiga qarshi kurashning eng samarali usuli bo'lib, unda ishchi o'zining ish faoliyatini o'zi kuzatadi, ish o'rnidagi tashkiliy-texnikaviy kamchiliklar, yani ish o'rniga mehnat predmetlari, asboblarning o'z vaqtida etib kelmasligi, ta'minlashdagi uzilishlar, texnologik jihozlarni ta'mirlash, sozlash bilan bog'liq bo'lgan ish vaqtining zoye ketishini o'rganadi. Ishchi maxsus kuzatuv varag'iga smena davomida mavjud bo'lgan o'ziga bog'liq va bog'liq bo'lmagan ish vaqtini zoye ketish vaqtlarini, ularning har biri qancha davom etganligini yozib boradi. O'z-o'zini fotografiya qilish usuli asosan ilg'or, o'z ishiga ma'suliyat bilan yondoshadigan ishchilar tomonidan o'tkaziladi. Ishchiga kuzatuvning mohiyati, uning o'tkazish tartibi to'g'risida ko'rsatmalar beriladi.

O'z-o'zini fotografiya qilish ishiga bir vaqtning o'zida juda ko'p ishchi jalb etilib, bu o'z navbatida ishlab chiqarish uchastkalarida vaqt zoye ketishi sabablarini qisqa muddat ichida aniqlash imkonini beridi. Shu sababli ushbu usulning o'ziga xosligi uning ommaviyligidadir. U vaqtning zoye ketganligini qayd qilib qolmasdan, balki mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil qilishdagi kamchiliklarni yo'qotish chora-tadbirlarini ishlab chiqarishga ham qaratilgandir. Ishchilarning o'zlari ish vaqtidan oqilona foydalanishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqadilar, ular ishlab chiqarishdagi nuqsonlarni ochib tashlaydilar, mehnat unumdorligini oshirishga xalaqit beruvchi har qanday to'siqlarni bartaraf qilishga yordam beradilar.

2.8 Fotoxronometraj

Fotoxronometraj – kuzatuvlarning differensial yig'indisi bo'lib, unda to'liq ish kuni yoki uning bir qismi davomida ish vaqtdan foydalanish va texnologik operatsiyani bajarish uchun sarflanadigan vaqtni aniqlash uchun o'tkaziladigan kuzatuv turiga aytiladi.

Fotoxronometraj smena davomida elementlari davriy takrorlanmaydigan yoki kamdan-kam takrorlanadigan texnologik operatsiyalar uchun o'tkaziladi, masalan tikuvchilik korxonalarida bajariladigan to'shama tayyorlash, gazlamalarni bichishga tayyorlash, gazlama sarfini aniqlash va boshqa operatsiyalar.

Fotoxronometraj fotografiya va xronometraj kuzatuvlarini o'z ichiga oladi, shu sababli bir vaqtning o'zida ishchining ish vaqti sarfining haqiqiy va normativ balansini, ishchining ish vaqti va jihozdan oqilona foydalanishda zoye ketayotgan vaqtlarning sababini aniqlash, operatsiyaning tartibi, uni boshqarishga sarflanadigan vaqtni aniqlash mumkin bo'ladi.

Fotoxronometraj ham boshqa kuzatuv usullariga o'xshab aniq bir maqsad uchun o'tkaziladi, kuzatish tayanchi tanlab olinadi. Kuzatuv natijalari esa kuzatuv varag'iga yozib boriladi. Ishchining ishga tayyorgarligi, ish o'rniga xizmat ko'rsatishi, dam olish, har xil sabablarga ko'ra to'xtab qolishlar, ishni kutishlar fotografiya kuzatuv varag'iga, operativ ishning boshqarilishi esa xronometraj kartasiga qayd etib beriladi.

Kuzatuv natijalari xuddi fotografiya va xronometrajga o'xshab tahlil qilinadi, aniq tadbirlar ishlab chiqiladi va ishlab chiqarishga joriy etiladi.

2.9 Ish vaqti sarfini o'rganishning momentli kuzatish usuli

Ishlab chiqarish uchastkalari katta yoki ish o'rinlari bir-biridan uzoqda joylashgan korxonalarda ko'p sonli ishchilarning ish vaqti sarfini kuzatuvchi tomonidan joriy vaqt bo'yicha bir vaqtda kuzatuv o'ta murakkab jarayonga aylanadi. Bunday vaziyatda kuzatuvchi ishchilarning harakatlarini absolyut qiymati yoki joriy

vaqtini emas, balki shartli belgilar yordamida ish vaqti sarfini turlarga ajratib, kuzatuv varag'iga harakat turlarining soni yozib boriladi.

Demak, ish vaqtini momentli kuzatuv usuli ommaviy fotografiyaning turi bo'lib, ishchilarni harakatlarini momentlar bo'yicha o'rganiladi, ishchilarning ish harakatidagi har bir momenti qayd etiladi.

Momentli kuzatuv usuli matematik-statistika usuliga asoslangan bo'lib, u ham bir qancha bosqichlarda o'tkaziladi:

- tayyorgarlik bosqichi;
- kuzatuvni o'tkazish;
- kuzatuv natijalarini tahlil qilish.

1-bosqich. Tayyorgarlik bosqichida quyidagilar bajariladi:

- o'rganilayotgan ishlab chiqarish bo'linmasida ish o'rinlarining joylashganligi, ishchilar soni ular mehnatini tashkil qilinishi shakllari, ish o'rinlariga xizmat ko'rsatish va boshqalar bilan tanishish;

- kuzatuvchi ishlab chiqarish bo'linmasida kuzatuv olib borishi uchun marshrutlarni, ayniqsa aylanib yuradigan marshrutlarda esa qisqa yo'llarni belgilab olishi;

- marshrut yo'llarida kuzatuv natijalarini qayd etib olish uchun tayanch joylarni tanlab olishi;

- kuzatuv natijalarini aniq va to'g'ri bo'lishini ta'minlash uchun kuzatuv ko'lamini, ya'ni o'rganilishi kerak bo'lgan harakatlar yoki momentlar sonini aniqlash.

O'rganiladigan momentlar soni – M matematik-statistika qonunlari asosida chiqarilgan formula bo'yicha aniqlanadi.

Barqaror ommaviy ishlab chiqarish jarayoni uchun momentlar soni quyidagicha aniqlanadi:

$$M = \frac{2 \cdot (1 - K)}{K \cdot R^2} \cdot 100^2$$

Barqaror bo'lmagan kichik seriyali va yakka ishlab chiqarish turida esa momentlar soni quyidagicha aniqlanadi: $M = \frac{3 \cdot (1 - K)}{K \cdot R^2} \cdot 100^2$

Bu yerda: K - ish bilan band bo'lish koeffitsienti. R - kuzatuvlar natijasida yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan nisbiy xatolar miqdori, u 3÷10% gacha belgilanadi.

Ish bilan band bo'lish koeffitsienti ilgari o'tkazilgan kuzatuv ma'lumotlari asosida belgilanadi.

Kuzatuv ko'lemi ya'ni momentlar sonini qayd qilish uchun zarur bo'lgan aylanib chiqishlar soni aniqlanadi: $n_{ayl} = \frac{M}{I_c}$

Bu yerda: n_{ayl} – aylanib chiqishlar soni, I_c – kuzatuvga jalb etilgan ishchilar soni.

Ish o'rinlarini ixtiyoriy vaqt oralig'ida emas, balki belgilangan vaqt oralig'ida aylanib chiqish va ishchilarning harakatini qayd etish kerak. Shunga ko'ra bir aylanib chiqish vaqti - t_{ayl} aniqlanadi. $t_{ayl} = \frac{T_{kuz}}{n_{ayl}}$

Bu yerda: T_{kuz} – kuzatish vaqti yoki smenaning davomiyligi min.

2-bosqich. Kuzatuvni o'tkazish.

Kuzatuv kuzatuvchi tomonidan amalga oshiriladi. Kuzatuv natijalari kuzatuv varag'iga harfiy ifoda yoki maxsus simvollar orqali yoziladi.

Ishchilarning harakatlarini kuzatuv varag'iga yozishni osonlashtirish uchun harakatlarni harflar bilan ifoda etiladi, kuzatuv varag'ining maxsus bo'limiga qabul qilingan harakatlarni to'liq nomi yozib qo'yiladi, masalan OI – operativ ish, MM – mashinani moylash, KQ – kech qolish va boshqalar. Kuzatuv varag'i 2.4-jadvalda ko'rsatilganidek to'ldiriladi.

2.4-jadval

Momentli kuzatish kuzatuv varag'i







t/r	Ishchilarning ismi sharifi	Tabel nomeri	Kuzatuv vaqti va aylanishlar soni						
			7 ⁰⁰	7 ²⁰	7 ⁴⁰	8 ⁰⁰	8 ²⁰	8 ⁴⁰	va h.k.
			1	2	3	4	5	6	7
1.	Alimova M.	72	Oi	Oi	Gap	Mm	Mt	Oi	Nt
2.	Axmedova N.	84	Kq	Oi	Oi	Oi	Oi	Oi	Oi
3.	Sattorova K.	102	Oi	Oi	Oi	Oi	Mm	Gap	Oi
4.	Qobulova A. va boshqalar	320	Mm	Oi	Oi	Oi	Oi	Oi	Oi

Bunday usulda to'ldirilgan kuzatuv varag'idagi ishchilarning harakatlari turlari bo'yicha jamlanadi, har bir tur bo'yicha momentlarning foizi aniqlanadi.

Momentli kuzatuv usulida kuzatuv natijalari oddiy simvollar ya'ni nuqta va chiziqchalar orqali ham ifodalanishi mumkin.

2.4-jadval

Momentli kuzatuvning chiziq va nuqta ko'rinishidagi shartli belgilari

Ish vaqti sarfida momentlar soni	Shartli belgilar	Ish vaqti sarfida momentlar soni	Shartli belgilar
1	.	7	
2	:	8	
3	::	9	
4	:::	10	
5	:	11	
6	.	20	

Bunday usul momentlar sonini tezlik bilan sanab chiqish imkonini beradi.

3-bosqich. Kuzatuv natijalarini tahlil qilish.

Momentli usulda olingan kuzatuvlar natijasini tahlil qilish har bir tur ish bo'yicha vaqt sarfidagi momentlar miqdorini sanab chiqishdan boshlanadi. So'ngra hamma turdagi sarflarda momentlar yig'indisi hisoblab chiqiladi, har bir tur bo'yicha momentlarning foizi aniqlanadi.

Olingan ma'lumotlarni tahlil qilish hamda aniqlangan kamchiliklarni bartaraf qilishga va mehnatni oqilona tashkil qilishni takomillashtirishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish ish vaqtini yakka va guruhli fotografiya kuzatuvlariga o'xshab amalga oshiriladi.

Momentli kuzatish usuli o'zining ijobiy hamda salbiy tomonlariga ega.

Ijobiy tomonlari quyidagilardan iborat:

- bir vaqtning o'zida ko'p sonli ishchilarning ish vaqtidan foydalanish darajasi o'rganiladi;

- kuzatuv o'tkazishning qulayligi, harakatlarning boshqarish vaqti emas, momentlari soni o'rganiladi;

- kuzatuvni to'xtatib, keyingi kunlari davom ettirish mumkin;

- olingan natijalarni tahlil qilishning ko'p mehnat talab qilmasligi, oddiyligi;

- kuzatilayotgan ishchilarning ruhiyatida katta o'zgarish bo'lmasligi, yakka kuzatuv o'tkazishda sodir bo'ladigan taranglik, jiddiylikning yo'qligi.

Lekin momentli kuzatish usulining kamchiliklari ham mavjud:

- kuzatuv natijalari bo'yicha o'rtacha ma'lumotlarga ega bo'lish;

- alohida ishchilar bo'yicha ilg'or ish usullarini aniqlab bo'lmaslik;

- kuzatuvchidan juda ko'p vaqt va energiya sarflashini talab etilishi;

- o'rtacha natijalarga qarab, ayrim ishchilarning ish vaqti sarfining tarkibiga baho berishning iloji yo'qligi va boshqalar.

2.10 Mehnatni me'yorlashda analitik hisoblash usuli. Mikroelementlar bo'yicha mehnat sarfini me'yorlashtirish

Analitik hisoblash usuli yordamida texnologik operatsiyani bajarilish usuliga, tarmoq me'yoriy hujjatlari, mahsulotning pasporti, choklarning turi, razmeri, shakliga vaqt me'yorlari aniqlanadi.

Tikuv buyumlari asosan 3 xil usul bo'yicha: qo'lda, mashina aralash qo'lda va mashinada bajariladi.

Tikuvchilik korxonalarida mehnatni me'yorlash. Tikuv buyumlarini tayyorlash jarayoni uch bosqichdan iborat:

- kiyim modelini, chizmasini yaratish, andozalarni tayyorlash;

- gazlamalarni bichishga tayyorlash va bichish;

- buyumni tikish, pardozlash.

Kiyim modellari fabrikaning tajriba-loyiha sexidagi rassom modelerlar tomonidan yaratilib, konstruktorlar tomonidan yangi modellarga chizmalar chiziladi, andozalar tayyorlanib buyumni tikish texnologiyasi, tekshirib ko'riladi, tikuv

sexlarining tashkiliy-texnik imkoniyatlarini hisobga olgan holda kiyim tayyorlashning texnologik izchilligi ishlab chiqiladi.

Gazlamalarni bichishga tayyorlash va detallarni bichish tayyorgarlik ko'rish sexlarida amalga oshirilib, unda korxonaga keltirilgan gazlamalar belgilangan tartibda qabul qilinib olinadi. Qabul qilib olingan gazlamalarning sifati, haqiqatdagi uzunligi tekshiriladi, gazlamalarni qoldiqsiz bichish uchun har bir to'p gazlama elektron hisoblash mashinalarida hisoblab chiqiladi, to'shamalar, bo'rlamalar tayyorlanadi, to'shamadan katta detallar alohida qirqib olinadi, qirqilgan detallar maxsus lentali bichish mashinasida tekislab qirqiladi. Hamma qirqilgan detallar to'planib, tikuv sexiga uzatiladi.

Tikuv sexlarida kiyimning bichilgan detallari va uzellaridan turli assortimentdagi kiyimlar tikiladi, tayyor mahsulot pardoatlanadi, har xil chiqindilardan tozalanadi, o'rab-jamlanadi va omborga yoki to'g'ridan-to'g'ri iste'molchiga yuboriladi. Buyumlarni tikish uchun universal, maxsus, yarim avtomat mashinalar, namlab-isitib ishlash uchun maxsus jihozlangan press va dazmollardan foydalaniladi.

Tikuv buyumlarini tayyorlashdagi mehnat sarfi eng yuqori bo'lgan jarayon kiyimlarni tikish va ularga pardo berish hisoblanadi. Shuning uchun ushbu jarayonda mehnatni texnik me'yorlash katta ahamiyatga ega bo'lib, u ko'p sonli ishchilarning mehnatini tartibga solish bilan bir qatorda mehnat unumdorligini o'stirishdagi asosiy omil bo'lib hisoblanadi.

Mehnatni texnik me'yorlash analitik usulga asoslangan bo'lib, korxonalarda bir vaqtning o'zida analitik-tadqiqot (kuzatishlar usuli) va analitik hisoblash usulidan foydalaniladi.

Har qanday usulda bajarilgan texnologik operatsiya uchun vaqt me'yori operativ vaqt, dam olish va ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqtlarining yig'indisidan iborat: $B_m = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$

Operativ vaqt – t_{op} har qanday operatsiya uchun asosiy va yordamchi vaqtlari yig'indisidan iborat: $t_{op} = t_{as} + t_{yor}$

Mehnatni me'yorlashdagi o'ziga xos xususiyat bu asosiy va yordamchi vaqtlarni operatsiyaning bajarilish usuliga ko'ra aniqlashdan iborat, shunga ko'ra tikuvchilik korxonasida bajariladigan operatsiyalar quyidagi turlarga bo'linadi:

1. Qo'lda bajariladigan operatsiyalar uchun vaqt me'yori aniqlash.

Qo'l operatsiyalarining o'zi ikki xil bajariladi:

- igna bilan bajariladigan operatsiyalar;
- ignasiz bajariladigan operatsiyalar.

Igna bilan bajariladigan qo'l ishlariga sarf etiladigan vaqt me'yori quyidagi formula bilan aniqlanadi: $B_m = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$

Operativ vaqt esa quyidagicha aniqlanadi: $t_{op}^{igna} = t_{as} + t_{yor} + t_{io}$

Bunda; t_{as}^{igna} - asosiy ishni igna bilan bajarishga sarf etiladigan vaqt, sekund hisobida. U chokning uzunligi va 1 sm chokni qo'lda tikishga sarflanadigan vaqtga bog'liq: $t_{as}^{igna} = L \cdot t_{1sm}$

Bunda: L - chokning uzunligi, sm hisobida; t_{1sm} - 1 sm chokni qo'lda tikishga sarflanadigan vaqt sekund hisobida. Bu vaqt tarmoq normativlarida berilgan.

Agar t_{1sm} - normativi belgilangan bo'lsa, t_{sm}^{igna} quyidagi formula yordamida aniqlanadi: $t_{as}^{igna} = \frac{L^{igna}}{l} \cdot t_{1qaviq}$

Bunda, l - bir qaviqning uzunligi, sm hisobida, t_{1qaviq} - bir qaviqni bajarish uchun sarflanadigan vaqt, sekund hisobida.

Ignaga ipni o'tkazish vaqti ($t_{i.o'}$) quyidagicha hisoblanadi: $t_{i.o'} = L \cdot t_{li.o'}$

Bunda, $t_{i.o'}$ - 1 sm chokni tikish uchun ignaga ipni o'tkazishga sarflanadigan vaqt, sekunda.

Operatsiyaning yordamchi ishlari, operatsiyaning bajarilish sifatini tekshirish, ish o'rniga xizmat ko'rsatish, dam olish, shaxsiy ehtiyojlar uchun tanaffus vaqt me'yorlari tarmoq normativlari yordamida aniqlanadi.

Ignasiz bajariladigan qo'l ishlariga sarf etiladigan vaqt me'yori hisoblash.

$$B_m^{qo'l} = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$$

Operativ vaqt: $t_{op} = t_{as} + t_{yor}$

Asosiy vaqt quyidagicha aniqlanadi: $t_{as}^{qo'l} = L \cdot t_{as}^{1sm}$

Bunda, L - bajariladigan operatsiyaning turiga bog'liq. Masalan, bo'r bilan cho'ntak o'rnini belgilash operatsiyalarida L - cho'ntak o'rnining uzunligi, qaychi bilan detalni kesish operatsiyasida kesiladigan masofaning uzunligi va hokazolardir.

t_{as}^{1sm} – 1 sm chiziqni chizishga yoki 1sm chiziqni kesishga ketadigan normativ vaqt.

Dazmol bilan bajariladigan ishlarga sarf etiladigan vaqt me'yorini hisoblash:

$$B_m = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$$

Operativ vaqt: $t_{op} = t_{as}^{dazmol} + t_{yor}$

Asosiy vaqt quyidagicha aniqlanadi:

a) choklarni dazmollashda: $t_{as}^{daz} = L \cdot t_{as}^{1sm}$

L - dazmollanadigan chokning yoki detalning uzunligi, sm;

t_{as}^{1sm} - 1 sm chokni dazmollashga ketadigan normativ vaqt.

b) buyumlarning detallarini dazmollashda: $t_{as}^{daz} = N_{usul} \cdot t_{as}^{usul}$

N_{usul} – bajariladigan usullar soni;

t_{as}^{usul} – bir usulni bajarish uchun ketadigan normativ vaqt.

2. Mashina aralash qo'lda bajariladigan texnologik operatsiyalarga sarflanadigan vaqt me'yorini hisoblash.

Tikuvchilik korxonalarida mashina aralash qo'lda bajariladigan operatsiyalar texnologik jihozlarning ikkita turi yordamida amalga oshiriladi.

1. Choklarni ketma-ket tikadigan universal va maxsus mashinalar.

2. To'xtab-to'xtab ishlaydigan aniq bir operatsiyani bajarishga ixtisoslashgan yarim avtomat (tugma qadaydigan, izma bajaradigan va hokazo) mashinalar.

Mehnatni me'yorlash esa mashinalarning turiga ko'ra farqlanadi.

- Choklarni ketma-ket tikadigan texnologik jihozlar uchun vaqt me'yorini aniqlash: $B_m = t_{op} + t_{xiz} + t_{dam}$

Bunday mashinalarda bajariladigan operatsiyalar uchun operativ vaqtni aniqlashda quyidagilar hisobga olinadi: mashinaning turi, uning pasport yoki

katalogda ko'rsatilgan tezligi, qo'llaniladigan moslamalar turi, chokning uzunligi (sm hisobida), uning shakli, chokni mustahkamlash uzunligi (sm hisobida), material turi va uning qavatlar soni, 1 sm chokdagi qaviqlar soni va boshqalar.

Operativ vaqt (t_{op}) esa asosiy vaqt (t_{as}), mehnat predmetini uzatishga ketgan vaqt (t_u) va yordamchi elementlarni bajarishga sarflanadigan vaqtlarning yig'indisidan iborat: $t_{op} = t_{as} + t_{yor} + t_u$

Asosiy vaqtning o'zi esa quyidagicha aniqlanadi: $t_{as}^{m.k} = L_m \cdot t_m^1$

Bunda, L_m – chokning umumiy uzunligi (chokni mustahkamlash bilan birgalikdagi uzunligi), sm hisobida, t_m^1 – 1 sm mashina chokini tikishga sarflangan vaqt sekund normativ bo'yicha.

Agar t_m^1 normativi berilmagan bo'lsa, unda asosiy vaqt quyidagi formula bilan aniqlanadi: $t_{m.s}^{m.k} = \frac{L_m \cdot m \cdot 60}{n \cdot K} + 0,3$

Bu erda, m – 1 sm da qaviqlar soni, n – mashina asosiy valining bir minutda aylanish soni, K - mashina tezligidan foydalanish koeffitsienti, 0,3 - mashinani ishga tushirish yoki to'xtatish vaqti, sekund.

Keyingi yillarda tikuvchilik sanoati uchun ishlab chiqilgan tarmoq me'yoriy hujjatlarida asosiy vaqt matematik statistika qonuniyatlari asosida ishlab chiqilgan ushbu bog'lanish orqali ham aniqlanadi.

$$t_{as}^{m.k} = a + 6 \cdot L_m$$

Bunda, a , 6 – normativda berilgan o'zgarmas koeffitsientlar.

Mehnat predmetlarini uzatishga sarflangan vaqt quyidagicha aniqlanadi:

$$t_{uz} = L \cdot t_{1uz}$$

Bunda, L – chokning mustahkamlash choklarisiz uzunligi, smda, t_{1uz} – 1 sm chokni uzatishga sarflanadigan vaqt, sek. da.

Agar 1 sm chokni uzatishga sarflanadigan vaqtning normativ qiymati berilmagan bo'lsa, unda mehnat predmetlarini uzatish vaqti quyidagicha aniqlanadi:

$$t_{o'} = a \cdot t \quad t_{o'} = a \cdot t_{1uz}$$

Bunda, a – mehnat predmetlarini uzatish soni, t_{1uz} – mehnat predmetlarini 1 marta uzatishga sarflanadigan vaqt, sekundda.

Mehnat predmetlarini mashinaning ishchi organlari tomon uzatish soni chokning uzunligi mehnat predmetlarini bir marta uzatish uchun kerak bo'lgan masofaga – S bo'lib aniqlanadi: $a = \frac{L}{S} - 1$

Yordamchi elementlarga sarflanadigan vaqt tarmoq normativi yordamida hisoblanadi.

- To'xtab-to'xtab ishlaydigan mashinalar uchun vaqt me'yori aniqlash.

Tikuvchilik korxonalarida tugma qadash, izma, ilgak tikish, mustahkamlash choklari bajarish kabi maxsus yarim avtomat mashinalarida bajariladi. Bu mashinalarda bajariladigan ishlarga sarflanadigan vaqt me'yori yuqorida aytib o'tilganidek uch vaqtdan iborat: operativ vaqt, ish o'rniga xizmat ko'rsatish vaqti, dam olish, shaxsiy zaruratlar vaqtlaridan iborat.

Operativ vaqt esa o'z navbatida ikki vaqtdan – asosiy vaqt, ya'ni mashinaning ishlash vaqti (t_{as}^m) va yordamchi vaqt – (t_{yor}) dan iborat bo'ladi.

$$t_{op} = t_{as}^m + t_{yor}$$

Asosiy vaqt quyidagicha aniqlanadi:

$$t_{as}^m = t_1 \cdot r$$

Bunda, t_1 - bitta tugma qadashga, bitta izma tikishga yoki boshqalarga sarflanadigan vaqt, sekundda. r – bir buyumdagi tugma, izma va boshqalarning soni.

Agar normativ bo'yicha t_1 – bichilmagan bo'lsa, unda t_{as}^m quyidagi formula orqali aniqlanadi.

$$t_{as}^m = \left[\frac{60 \cdot m}{n \cdot k} + 0,3 \right] \cdot r$$

Bunda, m – operatsiya bajarish uchun igna sanchishlar soni; n – mashina bosh valining aylanish tezligi, ayl/min; k – mashina tezligidan foydalanish koeffitsienti (vatanimizda ishlab chiqilgan yarimavtomat tikuv mashinalari uchun –0,90, chet elda ishlab chiqarilgan mashinalar uchun esa 0,95); 0,3 - mashinani ishga tushirish va to'xtatish vaqti, sekund.

Ilova. Izma yoʻrmalash operatsiyalari uchun asosiy vaqtni tarkibiga izma oʻrnini qirqish uchun sarflanadigan vaqt ham kiritiladi.

3. Mashinada bajariladigan operatsiyalar uchun vaqt meʼyorini aniqlash.

Tikuvchilik korxonalarida mashina operatsiyalariga ishchining ishtirokisiz mashinaning ishchi organish orqali bevosita bajariladigan operatsiyalar kiradi, masalan namlab isitib bajariladigan presslash, kiyim detallariga shakl berish, tayyor kiyimni shaklini saqlab qolish operatsiyalari. Bunday operatsiyalar avtomatlashtirilgan S_S-311, S_S-313, S_S-371, «Mayer» presslarida bajariladi. Bunday presslar uchun ham vaqt meʼyori xuddi boshqa operatsiyalarga oʻxshab aniqlanadi, faqat asosiy vaqt texnologik rejimda belgilangan presslash vaqtiga teng boʻladi.

$$t_{op} = t_{as} + t_{yor}; \quad t_{as} = t_m = t_{press}$$

- Yordamchi elementlarni bajarishga sarflanadigan vaqtni aniqlash.

Tikuv buyumlarini tayyorlashda yordamchi elementlarni bajarishga sarflanadigan vaqt assortimentning turlari boʻyicha ishlab chiqilgan tarmoq normativlari yordamida aniqlanadi. Yordamchi elementlarni bajarishga sarflanadigan vaqt kiyim detallarining oʻlchamiga koʻra har xil boʻladi, masalan «detalni konveyerdan olish» elementi boʻyicha vaqt normativi tayyor mahsulot uchun mayda detallarni olishga nisbatan koʻproq boʻlishi normativlarda asoslab berilgan, normativdagi tavsiyalarga koʻra kiyim detallari 4 ta guruhga ajratilgan:

- kichik oʻlchamli detallar – a
- oʻrta oʻlchamli detallar – b
- katta oʻlchamli detallar – v
- tayyor kiyimlar – g.

Tarmoq normativining alohida boʻlimida kiyim detallarini oʻlchamiga koʻra qaysi guruhga kiritilganligi berilgan, masalan yoqaning boʻlaklari kichik guruhga, eng oʻrta boʻlakka, ulangan detallar katta guruhga kiritilgan boʻlib, normativning keyingi boʻlimida yordamchi elementlarning guruhlarga koʻra bajarilish vaqti berilgan.

Texnologik operatsiya uchun vaqt me'yorini aniqlashda avval operatsiyaning tartibi, uni tashkil etgan elementlari aniqlanadi, ularning ichidan yordamchi elementlarni bajarilish ketma-ketligi tuziladi.

O'rganilayotgan operatsiya uchun kiyim detallarini qaysi guruhga mansubligi aniqlanib, ularning ajralish vaqti maxsus jadvallardan tanlab olinadi. Yordamchi elementlarni bajarilish vaqti alohida-alohida belgilanib, ularning yig'indisi orqali texnologik operatsiyani bajarish uchun kerak bo'ladigan yordamchi elementlarga sarflanadigan vaqt aniqlanadi.

$$t_{yor} = \sum_1^n t_{yor. el.}$$

Bunda, n - texnologik operatsiyadagi yordamchi elementlar soni.

Buyum birligiga sarflanadigan vaqt me'yori normativ bo'yicha faqat operativ vaqtdan emas, balki me'yorni tarkibiga kiradigan ish o'rniga xizmat qilish, dam olish va shaxsiy ehtiyojlarga ajratilgan vaqtlarning yig'indisidan iborat bo'ladi. Shunga ko'ra, tarmoq normativlarida ishlab chiqarish jarayonining turiga, operatsiyalarni bajarish usuli, texnologik jihozning turiga ko'ra ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlari operativ vaqtga nisbatan yoki ish smenasining davomiyligiga nisbatan foizlarda berilgan.

Poyabzal korxonalarida mehnatni me'yorlash. Poyabzal korxonalarida mehnatni me'yorlashning asosiy tayanchi bo'lib tashkiliy operatsiyalar hisoblanadi. Poyabzal tayyorlash quyidagi bosqichlardan iborat bo'lib, undagi bajariladigan operatsiyalar bir-biridan o'ziga xos bo'lgan xususiyatlar bilan farqlanadi.

1-bosqich. Poyabzal materiallarini bichishga tayyorlash va uning detallarini bichish;

2-bosqich. Qirqilgan detallarni yig'ishga tayyorlash;

3-bosqich. Poyabzal ustki qism detallarini yig'ish yoki tanovarni tayyorlash;

4- bosqich. Poyabzalni yig'ish va pardoqlash.

Poyabzalni tayyorlashda ommaviy operatsiyalar bo'lib: poyabzal tag qismlarini qirqish, poyabzalning ustki qism detallarini bichish, tanovarni tayyorlash, poyabzalni tikish va pardoqlash hisoblanadi.

Poyabzalni tayyorlash bilan bog'liq bo'lgan operatsiyalarda mehnatni me'yorlashning o'ziga xos xususiyatlari bilan tanishamiz.

Poyabzalning ustki va tag qism detallarini qirqish va ularga ishlov berishda ko'p yillik tadqiqotlar asosida Ukrainalik olimlar G.P. Ispiryan, V.S. Chmelev va N.A. Grubiy tomonidan yaratilgan uslubiyotdan foydalaniladi. Ular operatsiyani me'yorlashda analitik hisoblash usulini qo'llagan bo'lib, texnologik operatsiyaning bir qancha elementlardan tashkil topganligi, ularning bajarilish usullari va sarflanadigan vaqtni hisoblash tartibini tavsiya etadilar. Poyabzalning ustki va tag qism detallari maxsus bichish presslarida amalga oshiriladi.

1. Poyabzal ustki qism detallarini bichish bir qancha harakatlardan tashkil topadi: bir dasta charm yoki charm o'rnida ishlatiladigan materialni olish, ish stolida joylashtirish, ko'zdan kechirish va yuzasini tekshirish;

2. Bir dona charmni olish, uni ko'zdan kechirish, nuqsonlarni belgilash, bichish pressini yuzasiga joylashtirish;

3. Bir qancha elementlarni (keskichni olish, material ustiga qo'yish, surish va boshqalar) bajargan holda, detallarni qirqish;

4. Operatsiya bajarish darajasiga ko'ra charm bo'lagini pressning yuzasida davriy ravishda harakatlantirib turish;

5. Qirqilgan detallarni jamlash;

6. Ish o'rniga joriy xizmat ko'rsatish.

Mualliflar tomonidan hisob formulalari ishlab chiqilgan bo'lib, unda:

- bitta detalni bichishdagi operativ vaqt - t_1 ;

- bitta poyabzal uchun kerak bo'lgan hamma detallarni bichishdagi vaqt - t_2 ;

- bir dona charm bo'lagini qirqishdagi vaqt - t_3 ;

- bir dasta charm bo'laklarini qirqishdagi operativ vaqt - t_4 .

Operatsiyani bajarishdagi vaqt me'yori yuqorida ko'rsatilgan vaqtlar va ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlarining (t_5) ish yig'indisidan iborat:

$$V_m = t_1 + t_2 + t_3 + t_4 + t_5$$

Operativ vaqt esa o'z navbatida quyidagicha aniqlanadi:

$$t_{op} = t_1 + t_2 + t_3 + t_4$$

Vaqt me'yori va operativ vaqt bir qancha harakatlarga sarflangan vaqtlarning yig'indisidan iborat ekan, ularning bajarilish va ularga ta'sir qiladigan omillar bilan tanishamiz.

- Bitta detalni qirqishga sarflangan vaqt asosan mashina vaqti va o'rtacha zarbalar soniga bog'liq bo'ladi.

$$t_m = \frac{60 \cdot 2}{n \cdot z_{o'rt}}$$

Bunda, n - mashina bosh valining aylanish tezligi, aylanish minutda beriladi; $z_{o'rt}$ - o'rtacha zarbalar soni.

Zarbalar soni esa ishlatilayotgan charm yoki charm o'rnida ishlatiladigan materiallarning xususiyatlariga, qalinligi, zichligi, namligiga bog'liq bo'ladi, bundan tashqari u qirqilayotgan detallarning xususiyatlariga, ularning yuzasiga, shakliga, bichish pressining sozligiga bog'liqdir.

Zarbalar sonini kamaytirish hisobiga, mashina vaqtini oshirish mumkin bo'ladi, kamaytirish esa ishchilarning malakasini oshirish, presslarni to'g'ri sozlash, ishchilarni ixtisoslashtirish asosida amalga oshiriladi.

- Bitta poyabzal uchun kerak bo'lgan bir dasta detallarni qirqish vaqti bitta detalni qirqish vaqti, keskichlarni joylashtirish vaqti, qirqilgan detallarni yig'ish vaqtlarining yig'indisidan iborat bo'ladi.

Keskichlarni joylashtirish vaqti esa charmning yuzasi, navi, rangi va charmdagi nuqsonlarga bog'liq bo'ladi. Katta maydondagi charm bo'laklarida keskichlarni joylashtirishga vaqt ko'proq sarf bo'ladi.

- Qirqilgan detallarni jamlash vaqti operativ vaqtning tarkibiga kiradi va uni hisoblash uchun ikki xil holat asos qilib olinadi:

a) mayda detallar qirqilayotganida, ularni keskichda yig'ilib qolishi, bunday vaziyatda ishchi bir necha detalni birdaniga keskichdan oladi;

b) yirik detallar qirqilganida ishchi har safar qirqilgan detalni keskichdan olib, chap qo'lga yig'adi.

Ushbu harakatlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt mana shu xususiyatlar asosida hisoblanadi.

Poyabzal tag qism detallarini qirqish bo'yicha mehnat me'yorlarini belgilash ishchi harakatlarini to'liq o'rganish, tarmoq normativlaridan foydalanish asosida amalga oshiriladi. Poyabzal tag qism detallari qattiq charm, sun'iy charm, rezina, kauchuk va boshqa materiallardan maxsus zarbali presslar yordamida qirqiladi. Vaqt me'yorlari 100 juft poyabzal bo'yicha hisoblanadi.

Poyabzal ustki qism detallarini bichishga o'xshab, u erda ham me'yorlar bitta detal, bir dasta detal, bir dona charm donasini qirqish bilan bog'liq harakatlarga sarflangan vaqt yig'indisidan iborat.

Harakatlarga: charm bo'lagi va kesichni olish, charm bo'lagini surib press yuzasiga qo'yish, keskichni charm bo'lagining ustiga qo'yish, qirqilgan detalni keskichdan olish va boshqalar kiradi.

Poyabzal tag qism detallarini qirqishda charm bo'laklarining yuzasidan to'liq foydalanish bilan bir qatorda, uning qalinligidan ham to'liq foydalanish kerak. Shunga ko'ra ishchi texnologik operatsiyani quyidagi tartibda bajarish kerak.

- charm bo'lagini pressning orqa stolidan presslash yuzasiga surib ko'chirish;
- charm bo'lagining sifatini nazorat qilish, charmning zichligi, tekisligi va yon tomondan uning qalinligi tekshiriladi, keskichlarni joylashtirish usuli tanlanadi, ishchi charmni ko'tarib orqa tomonini ham ko'zdan kechirib turadi;
- detallarni qirqish. Buning uchun ishchi keskichni o'ng qo'li bilan oladi, charm bo'lagini ustiga qo'yadi, va belgilangan keskichlarni joylashtirish usuliga ko'ra, detallarni qirqa boshlaydi. Poyabzalning tag qismining har bir detali alohida-alohida qirqiladi;
- kesilgan detallarni keskichdan olish ularni tekshirish va stolga qo'yish;
- keskichning ichidagi detal ishchining besh barmog'i yoki boltachaning sopi yordamida ishchining chap qo'lga tushiriladi;
- ishchining qo'lida yig'ilgan detallar son va sifat jihatidan tekshiriladi, ayniqsa qalinligi standartga mos kelishi kerak. Qalinligi standartga mos kelmagan detallar chiqindiga chiqarib tashlanadi;
- qirqilgan tag qism detallariga ishlov beriladi, shundan keyingina tikuv sexlariga uzatiladi.

Yuqorida belgilangan harakatlar operativ vaqtning tarkibiga kiradi, ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlarini hisobga olgan holda operatsiyani bajarish uchun vaqt me'yori aniqlanadi. Mahsulot ishlab chiqarish me'yori esa o'rtacha detallar soni aniq turdagi detallar soni yoki detsimetr kvadrat o'lchov birliklarida aniqlanadi.

Poyabzalning ustki qism va tag qism detallarini qirqish jarayonida mehnatni texnik me'yorlash o'ta murakkab bo'lib, uni hisoblash uchun ko'plab parametrlar standart ma'lumotlari, ayniqsa tasdiqlangan tarmoq me'yoriy hujjatlari kerak bo'ladi. Hozirda poyabzal korxonalarida qo'llanilayotgan tarmoq me'yoriy hujjatlarini eskirgani, ayrim jarayonlar uchun mavjud emasligi, zamon talabiga javob bermasligi analitik-hisoblash usulini korxonalarda qo'llanishini cheklab qo'ygan. Shu sababli poyabzal detallarini qirqishda mehnatni me'yorlash kuzatuvlar asosida olib boriladigan analitik-tadqiqot usuliga asoslanadi.

Poyabzal tanovarini yig'ish, poyabzalni tikish va pardoqlash jarayoni murakkab texnologiyaga asoslangan bo'lib, u o'z navbatida hilma-xil texnologik jihozlardan foydalanishni taqozo qiladi. Texnologik operatsiyalar uchun vaqt me'yorlari analitik-hisoblash usuli yordamida hisoblanib, bunda tarmoq me'yoriy hujjatlaridan keng foydalaniladi. Mehnat predmetlariga ishlov berish qo'lda, qo'l-aralash mashinada, mashinada bajarilish bilan bir qatorda ular qo'llanilayotgan jihozlarning hilma-xilligi bilan ham farqlanadi, ayniqsa poyabzalni tikish jarayoni bir qancha: mixlama, elimlash, quyma va boshqa usullar yordamida amalga oshiriladi, bu o'z navbatida me'yorlarni hisoblashda texnologik jihozlarning texnik, texnologik parametrlardan to'g'ri foydalanish, chokning uzunligi, shakli, ishlov berilayotgan detalning yuzasi, konstruksiyasi kabilarni hisobga olishni talab etadi.

Texnologik operatsiyani bajarishda vaqt me'yori operativ, xizmat ko'rsatish va dam olish vaqtlarining yig'indisidan iborat bo'lib, analitik hisoblash usuli yordamida esa faqat asosiy mashina vaqti texnologik jihozlarning turlariga ko'ra aniqlanadi.

1. Belgilangan qadam bo'yicha harakat qiladi - texnologik jihozlar uchun. Bunday jihozlar texnologik operatsiyani bajarish vaqtida ketma-ket harakat qiladilar, ularga mixlarni qoqish, choklarni tikish kabi universal jihozlar misol bo'la oladi.

Asosiy vaqt quyidagicha aniqlanadi:

$$t_{as} = t_{m.q} = \frac{2 \cdot L \cdot m \cdot 60}{n} \cdot K_n \quad \text{yoki} \quad t_{m.q} = \frac{2 \cdot L \cdot 60}{n \cdot l} \cdot K_n$$

Bunda, $t_{m.q}$ – bir juft poyabzal uchun mashina qo'l vaqti, sekundda, L – ishlov berilgan detalning o'rtacha o'lchami bo'yicha chokning, yoki mix qoqish uchastkasining uzunligi, mm. da, m – 1 sm. da qaviqlar soni, n – mashina bosh valining aylanish tezligi, ayl/min da., l – mixlar, vintlar yoki qaviqlar orasidagi masofa mm. da. U texnik shartlar bo'yicha qabul qilinadi, K_n – mashina bosh valining aylanish tezligidan foydalanish koeffitsienti. Bu ko'rsatkich texnologik operatsiyalarni bajarish vaqtida mashina tezligini sekinlashtirish va qisqa muddatli tanaffuslarni ko'rsatadi.

2. Mehnat predmetlarini val yoki rolik orqali harakatga keltiradigan jihozlar uchun asosiy vaqt quyidagicha aniqlanadi: u poyabzal detallari chetini edirishda ishlatiladi.

$$t_{as} = t_{m.q} = 2 \cdot \frac{L \cdot 60}{\pi \cdot d \cdot n} \cdot K_{sir}$$

Bunda, L – ishlov beriladigan detal perimetrining uzunligi, mm. da, d – harakat qilayotgan val yoki rolikning diametri, mm. da, n – harakat qilayotgan vallarning aylanish tezligi, ayl/min, K_{sir} - harakatlanish vaqtida detallarni sirpanishini ko'rsatuvchi koeffitsient.

3. Ko'p zarbali mashinalar uchun: patokni qolipga biriktirishda ishlatiladi.

$$t_{as} = t_{m.q} = 2 \cdot \frac{R \cdot 60}{n} \cdot K_t$$

bunda, R – operatsiyani bajarish uchun kerak bo'lgan zarbalar soni, qoqilishi kerak bo'lgan mixlar soni, K_t – mashinaning unumsiz zarbalarini ko'rsatuvchi koeffitsient, n – mashina bosh valining aylanish tezligi, ayl/ min.

4. Bitta zarbali mashinalar uchun. Unga Poyabzal tag qism detallarini qirqish mashinalari kiradi.

$$t_{m.q} = 2 \cdot \frac{60}{n}$$

Bunda, n – mashina bosh valining aylanish tezligi, ayl/min.

Yordamchi elementlarni bajarishga ish o'rniga xizmat ko'rsatish va dam olishga sarflanadigan vaqt ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish usuliga ko'ra tarmoq me'yoriy hujjatlari yordamida aniqlanadi.

2.11 Korxonada mehnatni me'yorlashni tashkil etilishi

Mehnat me'yorlarini belgilash – bu korxonada mehnatni me'yorlash bo'yicha olib boriladigan katta bir faoliyatining bir qismi bo'lib hisoblanadi. Mehnat faoliyatining hamma turlari uchun me'yorlarni hisoblash bilan bir qatorda mehnatni me'yorlash jarayoni o'z tarkibiga quyidagilarni kiritadi: mehnat sarfini hisoblash, bajariladigan ishlar-xizmatlar uchun me'yorlarning o'zgarishi bo'yicha mehnat sarfini hisoblash, me'yorlarni qayta ko'rib chiqishni rejalashtirish, mehnat sarfini kamaytirish, me'yorlarni bajarilishini tahlil qilish, me'yorlarni bajarilmaslik sabablarini o'rganish, me'yorni ishlab chiqarishga tatbiq etish va boshqalar. U yana ilg'or ish usullarini o'rganish va targ'ib qilishni, ish vaqtini yo'qotilishining tahlili, uni paydo bo'lish sabablarini o'rganish, ularni yo'qotish bo'yicha takliflarni ishlab chiqarish me'yorini hujjatlardagi loyiha ko'rsatkichlarini ishlab chiqarish sharoitida qo'llash va boshqalar.

Mehnatni me'yorlashni tashkil qilinishi korxonada mehnat me'yorlarini hisoblashni aniq bir tartibda olib borilishini taqozo qiladi. Bu tartib yuqoridagi masalalar bilan shug'ullanadigan bo'lim va xizmatlarni aniqlashni, ularni ish faoliyatini, ish sifatining parametr va mezonlarini aniqlash, hisobot hujjatlarini o'rganish, me'yorlashtirish ishlarini rejalashtirish, belgilangan me'yorlarni ishlab chiqarishga joriy etishni tashkil qilishni o'z ichiga oladi.

Ish qaerda bajarilishiga qarab – korxonadami, sexdami mehnatni me'yorlashning markazlashgan, markazlashmagan va aralash tartiblari belgilanadi. Me'yorlovchining qaysi tizimga bog'liqligi uning ma'muriy bo'ysunishga va mehnatning natijasidagi moddiy rag'batlantirishiga bog'liqdir.

Mehnatni me'yorlashtirishni tashkil qilishning markazlashmagan tizimi uzoq yillar davomida yo'lga qo'yilgan an'anaviy turi bo'lib, u ishlab chiqarish sexlarining

sharoitlariga mos holda mehnatni me'yorlashni ko'zda tutadi. Bu ish sex me'yorlovchilari tomonidan amalga oshirilib, ular ma'muriy jihatdan sex boshlig'iga, ammo vazifalari yuzasidan mehnatni tashkil qilish va ish haqi bo'limlariga bo'ysunadilar.

Ishni tashkil qilishning bunday tizimida me'yorlovchilar ishlab chiqarish sexlari bo'yicha ixtisoslashadilar, ular ishlab chiqarish jarayonidagi hamma asosiy va yordamchi ishchilar uchun mehnatni me'yorlarini aniqlaydilar, ularni ishlab chiqarishga joriy etishda qatnashadilar, lekin bir turli bo'lgan texnologik operatsiyalar uchun me'yorlarning bir xil kuchlanishda bo'lishlarini taminlay olmaydilar bundan tashqari me'yorlovchilar sexda o'zlariga ta'luqli bo'lmagan ishlarni bajaradilar, ko'p sonli me'yorlarni o'z vaqtida tekshirish, xatoliklarni aniqlash, taqqoslash imkoniyati cheklangandir.

Bunday kamchiliklarning oldini olish maqsadida keyingi yillarda korxonalarda mehnatni me'yorlashni markazlashgan tizimidan foydalanilmoqda. Bu tizimda mehnatni me'yorlash korxonaning bajarish apparatida – mehnatni tashkil qilish va ish haqi bo'limida, amalga oshiriladi. Bu tizim mehnatni me'yorlashni an'anaviy tizimiga nisbatan bir qancha afzalliklarga va qulayliklarga ega.

Mehnatni me'yorlashni markazlashgan tizimi me'yorlovchining ish vaqtdan to'liq foydalanishga va smena davomida bir teksda ishlashi uchun imkon yaratadi, me'yorlovchilarni alohida texnologik jarayon bo'yicha ixtisoslashuvi natijasida, ularning malaka va ko'nikmalaridan, mutaxassisligidan foydalanish darajasi yuqori bo'ladi, mehnat me'yorlarining sifati oshadi, texnik asoslangan me'yorlarni hisoblashda me'yoriy hujjatlardan o'z vaqtida va keng foydalaniladi. Mehnat me'yorlarini aniqlashda elektron hisoblash mashinalaridan foydalanish imkoni yuqori bo'ladi.

Engil sanoat korxonalarida mehnat me'yorlari injener-me'yorlovchilar bilan injener-texnologlarning birgalikdagi faoliyati asosida aniqlanadi. Injener-texnologlar ishlab chiqarish jarayonining texnologik izchilligini tuzadilar, yangi texnika, texnologiyani qo'llash, eskilarini almashtirish, maxsus moslama va uskunalardan foydalanish yo'llarini belgilab beradilar, me'yorlovchilar esa texnik jihatdan

asoslangan mehnat me'yorlarini ishlab chiqadilar. Bunda ham texnologlar, ham me'yorlovchilarning javobgarliklari oshadi, me'yorlarni qayta ko'rib chiqish, eskilarini va vaqtincha me'yorlarni almashtirish, yangi me'yorlarni o'z vaqtida bajarilmaslik va o'zlashtirmaslik sabablarini chuqur o'rganish uchun imkoniyatlar yaratiladi.

Mehnatni me'yorlashni aralash tizimida faqat mehnat me'yorlarini hisoblash markazlashgan bo'ladi, sex me'yorlovchilari joriy ishlarni bajarish, me'yorlarini sifatini tekshirish, xujjatlar to'ldirish, hisobotlar tuzish va boshqa ishlarni bajarish bilan shug'ullanadilar. Me'yorlar qayta ko'rib chiqilganda sex me'yorlovchilari bilan birgalikda markazlashgan byuroning me'yorlovchilari ham qatnashadilar.

Korxonalarda mehnatni me'yorlashni tashkil qilish mustaqil ravishda amalga oshiriladi. Mehnatni me'yorlashni markazlashgan, markazlashmagan yoki aralash tizimlaridan foydalanish korxonaning shart-sharoitlariga, texnologik jarayonni olib borishga, uning ketma-ketligiga bajaruv tuzilmasiga bog'liqdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni me'yorlashni takomillashtirish, mehnat me'yorlarini ilg'orligini ta'minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat me'yorini takomillashtirish, uni qo'llab-quvvatlash korxonada me'yorlarni o'z vaqtida almashtirish yoki qayta ko'rish bilan erishiladi. Mehnat me'yorini yangisi bilan almashtirish tashkiliy-texnik tadbirlar o'tkazish bilan amalga oshiriladi, mehnat samaradorligini oshirishga qaratiladi. Mehnat me'yorini qayta ko'rishning asosiy vazifasi – ishni bajarish sharoitlari o'zgarishini ko'rsatish, qo'lga kiritilgan samaradorlikni me'yorini belgilash, mehnat ilg'orlarinig tajribasini qo'llashdan iborat.

Bu ish korxonada me'yorni almashtirish yoki qayta ko'rishning kalendar rejasini tuzish bilan boshlanadi, mehnat sarfini kamaytirishga, mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan tashkiliy-texnik tadbirlar rejasi bilan bog'langan bo'ladi.

Mehnat me'yorini qayta ko'rishning muddati tashkiliy-texnik tadbirlarni joriy qilish muddatlari asosida belgilanadi va u ushbu tadbirlarning samaradorligiga bog'liqdir. Ishlab chiqarish samaradorligini oshiruvchi tadbirlarga quydagilar kiradi: yangi jihozlarni qo'llash va almashtirish, yagni ilg'or texnologiyani joriy qilish,

texnologik va tashkiliy moslamalarni qo'llash, mehnat qurollarini mukammallashtirish, mahsulot turini yaxshilash, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, ish o'rinlarini takomillashtirish, yangi xom ashyo turlarini, materiallar va boshqalarni qo'llash.

Eskirgan mehnat me'yori: mahsulot ishlab chiqarish me'yori, operatsiyani bajarishda vaqt me'yori, jihozning unumdorligi va boshqalarni qayta ko'rishni talab qiladi. Qayta ko'rish muddatlari korxonada rahbarlari tomonidan belgilanadi va tasdiqlanadi. Tekshirish davomida xato o'rnatilgan me'yorlar aniqlanadi va qayta ko'rishga tavsiya qilinadi.

Me'yorni qayta ko'rish ustidan nazorat butun korxonada bo'yicha kalendar ko'rsatkichlari asosida va ularni taqqoslash rejasidagi ko'rsatkichlari bilan tahlil yo'li bilan amalga oshiriladi.

Korxonada mehnat me'yori sifatini nazorat qilish mehnatni tashkil qilish va ish haqi bo'limlari mutaxassislari tomonidan amalga oshiriladi. Nazoratning asosini me'yorlarning sifatini kuzatish tashkil etadi.

Kuzatishning vazifalari quyidagilardan iboratdir:

- korxonada qo'llanilayotgan hamma me'yorlarning sifatini umumiy baholash, shu jumladan korxonaning alohida bo'limlari va ishchi guruhlari – sexlar va uchastkalar bo'yicha, ish turlari, kasblar va malakalar bo'yicha;

- alohida ishchi o'rinlarida va operatsiyalarida mehnat me'yorini tekshirish;

- me'yorlarni o'rtacha darajadan farq qilish sabablarini o'rganish uchun.

Nazoratni o'tkazish davriga ko'ra tahlilning uch turi mavjud:

1. Tezkor tahlil o'tkazish usuli. U statistik ma'lumotlarni o'rganish asosida qat'iy belgilangan muddatlarda o'tkaziladi. Uning maqsadi – mehnat me'yorlarining holatini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlarini doimiy ravishda nazorat qilish va yangi texnologik operatsiyalarni chuqur tahlil qilishdan iborat.

Kuzatish davrida quyidagilar tekshiriladi: me'yorni bajarishning o'rtacha darajasi, ishbay ishchilarning texnologik operatsiyani bajarilishiga ko'ra taqsimlanishi, mehnat me'yorlarini o'rtacha ko'rsatkichlardan chetga chiqishi, texnik asoslangan me'yorning salmog'i, ish va ishchilarning malaka darajalari va boshqalar.

2. Maqsadli tahlil qilish usuli. Maqsadli tahlil usuli tezkor kuzatish va hisobot natijalari asosida o'tkaziladi. Uning vazifalariga korxonaning alohida bo'limlarida mehnat me'yorlarini chuqur o'rganish kiradi. Maqsadli kuzatish yordamida harakatdagi me'yorlarni texnik asoslangan me'yorlardan cheklanish sabablari o'rganiladi, buning uchun ishlab chiqarishning maromi, kadrlar bilan ta'minlanganligi me'yorlarni bajarilishini aniq hisoboti asos qilib olinadi. Ayniqsa, ishlab chiqarish uchastkalarida mavjud bo'lgan ish vaqtlarining zoye ketishi, bekor turib qolishlar va boshqalar chuqur tahlil qilinadi. Kuzatish vaqtida me'yorlarni bajarmaslikning sabablarini o'rganishga alohida e'tibor qaratish kerak, chunki ular tasodifiy yoki haqiqatda doimiy bo'lishi mumkin.

Aniq me'yorlarni kuzatish maqsadi kuzatishning bir bo'lagi sifatida yoki me'yorlarning sifatini aniqlash uchun belgilangan yagona reja asosida mustaqil o'tkaziladigan tahlil usulidir. Tezkor va maqsadli tahlilda asosan statistik ma'lumotlar asos qilib olinadi, tezkor hisoblash ma'lumotlaridan ham foydalaniladi. Aniq me'yorlarni tahlil qilish esa alohida kuzatishlar asosida amalga oshiriladi.

Bu ishni samarali bajarish uchun korxonada kerakli me'yoriy hujjatlar va uslubiy ma'lumotlar bo'lishi kerak va mamlakatdagi ilg'or korxonalar tajribasidan keng foydalaniladi.

Korxonalarda mehnat me'yorlarining bajarilishi va o'zlashtirilishini hisobga olish va nazorat qilishning ahamiyati katta bo'lib, uning asosida mehnat unumdorligini o'sish darajasi belgilanadi.

Har bir ishchining ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishni hisobga olish yoki nazorat qilish ikkita ko'rsatkich orqali amalga oshiriladi:

- mahsulot ishlab chiqarish me'yorini bajarilishi;
- mahsulot ishlab chiqarish me'yorini o'zlashtirilishi.

Mahsulot ishlab chiqarish me'yorini bajarish koeffitsientini ishchi belgilangan mehnat me'yorini amalda qay darajada bajarganligini ko'rsatadi.

Mehnat me'yorlarini o'zlashtirish koeffitsienti esa, ishchi belgilangan me'yorni qay darajada bajarishga qodir ekanligini ko'rsatadi.

Mehnat me'yorlarini bajarish va o'zlashtirish koeffitsientlari quyidagi usullar yordamida aniqlanadi:

1. Ishlab chiqarilgan mahsulotning soni orqali;
2. Sarflangan vaqt orqali;
3. Ishchilarning ish haqi orqali.

I-usul.

a) Ishlab chiqarilgan mahsulot soni orqali mehnat me'yorlarini bajarish foizi

quyidagicha aniqlanadi: $K_{baj} = \frac{V_{haq}}{M_m} \cdot 100$

Bunda: V_{haq} - haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulot soni, dona juft, M_m – mahsulot ishlab chiqarish me'yori: dona, juftda.

b) Mehnat me'yorlari o'zlashtirish foizi quyidagicha aniqlanadi: $K_{o'ztl} = \frac{V_{haq}}{M_{m'}} \cdot 100$

Bunda: $M_{m'}$ – haqiqiy ishlangan vaqti uchun belgilanadigan mahsulot ishlab chiqarish me'yori.

Masalan, A operatsiyani bajarish me'yori bir smena uchun 500 donaga teng, smena davomiyligi 8 soat va smena davomida ishchi haqiqatda 7 soat ishlagan va 1 soat o'ziga bog'liq bo'lmagan sababga ko'ra ish vaqtini yo'qotgan. Haqiqatda ishlab chiqargan mahsulot soni 480 ta.

Me'yorni bajarish foizi quyidagicha aniqlanadi:

$$P_v = \frac{480}{500} \cdot 100 = 96\%$$

Me'yorni o'zlashtirish foizi esa quyidagicha aniqlanadi:

$$P_o = \frac{480}{7 \cdot \frac{500}{8}} \cdot 100 = 109,7\%$$

Mehnat me'yorlarini bajarilishi va o'zlashtirilish koeffitsientlari orasidagi tafovut ish vaqtidan foydalanishdagi yo'qotishlarni ko'rsatadi. Ish vaqtini yo'qotilishi asosan tashkiliy yoki boshqa texnik sabablarga ko'ra paydo bo'ladi, shu sababli bu ikkala ko'rsatkich orasidagi farq qancha katta bo'lsa, bu ishlab chiqarish

uchastkasida, sexlarda va pirovard natijada korxonada mehnatni to'g'ri tashkil qilinmaganligidan dalolat beradi.

II-usul. Sarflangan vaqt bo'yicha aniqlash.

a) Mahsulot ishlab chiqarish me'yorini bajarish foizi quyidagicha aniqlanadi:

$$K_{baj} = \frac{T_m}{T_{ishch}} \cdot 100 = \frac{N_{vr} \cdot V_{haq}}{T} \cdot 100$$

b) Mahsulot ishlab chiqarish me'yorini o'zlashtirish foizi quyidagicha aniqlanadi:

$$K_{o'zl} = \frac{T_m}{T_{ishch}} \cdot 100 = \frac{N_{vr} \cdot V_{haq}}{T - T_{zoye\ ket}} \cdot 100$$

Bunda; T_m – bajarilgan ishni vaqt me'yori bo'yicha kattaligi, sek, min, N_{vr} - operatsiyani bajarishda vaqt me'yori, sek, min, T – ish vaqtining davomiyligi, sek, min, T_{ishch} – ishchining haqiqatda ishlagan vaqti, min, soat, $T_{zoye\ ket}$ – ish vaqtining zoye ketishi, min, soat.

III-usul. Ish haqi orqali hisoblash.

a) Mehnat me'yorlarini bajarish foizi: $K_{boj} = \frac{IX_{ishb}}{TS} \cdot 100$

b) Mehnat me'yorlarini o'zlashtirish foizi: $K_{o'zl} = \frac{IX_{ishb}}{TS^1} \cdot 100$

Bunda: IX_{ishb} - ishbay ish haqi, TS - ishbay ishchining tarif stavkasi, so'm, TS^1 – ishbay ishchining haqiqatda ishlagan vaqti uchun aniqlangan tarif stavkasi, so'm.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni me'yorlashni takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari mavjud bo'lib, ular quyidagilardir:

- me'yorlash jarayonini kengaytirish, uni har bir toifa ishchi va xodimlar uchun joriy etish;

- texnik asoslangan me'yorlarni ishlab chiqarishga keng joriy etishni tezlashtirish, bunda tarmoqlararo, tarmoq bo'yicha va boshqa ilg'or me'yoriy hujjatlardan foydalanish;

- me'yorlarning ilg'orligini qo'llab-quvvatlash, mehnat me'yorlarini o'z vaqtida almashtirish va qayta ko'rib chiqish;

- mehnat me'yorlarini hisoblash, yaratish uslublarini takomillashtirish, ularning texnik asosini oshirish;

- mehnat me'yorlarining mehnat unumdorligiga ta'sirini oshirish maqsadida texnik asoslangan me'yorlarni qo'llash;

- texnik asoslangan me'yorlarni hisoblashda tarmoqlararo va tarmoqlar me'yorini qo'llash.

Mehnatni me'yorlashni takomillashtirishda me'yorlarning ilg'orligiga ahamiyat berish, eskirgan me'yorlarni o'z vaqtida almashtirish va qayta ko'rish, ularning ilmiy asoslanganlik darajasini oshirish maqsadga muvofiqdir.

Bu bilan bog'liq ishni davom ettirish kerak, ishlab chiqarish ilg'orlari tomonidan qo'llaniladigan ish usullarini o'rganish, ishlab chiqarish jarayonlarida qo'llash va yangi mehnat me'yorlarini loyihalash, mikroelementlar bo'yicha mehnat me'yorlarini hisoblash zarurdir.

Nazorat savollari

1. Mehnatni me'yorlashning mohiyati nimada?
2. Mehnatni me'yorlashning asosiy vazifalari?
3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni me'yorlashning o'ziga xos xususiyatlari?
4. Ish vaqti va uning tarkibi?
5. Ish vaqtdan samarali foydalanishda ish vaqti sarfini o'rganishning ahamiyati?
6. Mehnatni me'yorlashning usulini qanday tushunasiz?
7. Texnikaviy me'yorlashning usulining afzallik va kamchiliklari?
8. Mehnat me'yorlarini ishlatilishiga ko'ra qanday turlari mavjud?
9. Mahsulot ishlab chiqarish me'yori, vaqt me'yori orqali qanday aniqlanadi?
10. Korxonalarda kuzatuvlarni o'tkazishning asosiy usullari?
11. Ish vaqtini fotografiya qilish, xronometraj, fotoxronometrajni o'tkazishning mohiyati?
12. Barqarorlik koeffitsienti nimani ko'rsatadi?
13. Kuzatuv natijalari bo'yicha mehnat me'yorlarini hisoblash?

14. Ish vaqti sarfini o'rganishning usullari?
15. O'z-o'zini fotografiya qilishning mohiyati?
16. Ish vaqtdan samarali foydalanishda fotoxronometrajning ahamiyati?
17. Momentli kuzatuv usulini o'tkazishning o'ziga xosligi nimada?
18. Tikuvchilik korxonalarida ishlab chiqarish jarayoni qanday amalga oshiriladi?
19. Mashina aralash qo'lda bajariladigan operatsiyalar texnologik jihozlarning qanday turlari yordamida bajariladi?
20. Korxonalarda mehnatni me'yorlashni tashkil qilish qanday vazifalarni o'z ichiga oladi?

Tayanch iboralar

Mehnatni me'yorlash, vaqt me'yori, mahsulot me'yori, me'yoriy baza, iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik, texnologik, operatsiya, ish usullari, jarayon, qo'l mehnati jarayoni, mashina aralash qo'l mehnati jarayoni, mashinalashgan jarayon, texnologik jarayon, ish vaqti, tayyorlov-yakunlov vaqti, xizmat ko'rsatish vaqti, operativ vaqt, asosiy vaqt, yordamchi vaqt, tanaffuslar, reglament, mehnatni me'yorlash usuli, jamlash usuli, analitik usul, analitik – tadqiqot, analitik – hisoblash, tajriba-statistik, tashkiliy, texnikaviy, mahsulot ishlab chiqarish me'yori, vaqt me'yori, shaxsiy ehtiyojlar vaqti, qoplanmaydigan vaqt, qoplanadigan vaqt, texnologik vaqt, to'g'ri kelish tanaffuslari vaqti, yordamchi (texnologik) vaqt, mashinaning vaqt me'yori, sekund, mashinaning nazariy unumi, analitik, tadqiqot, fotografiya, xronometraj, fotoxronometraj, ish vaqti sarfi, momentli kuzatuv, xronometraj, kuzatuv, operatsiya, vaqt me'yori, xronoqator, xronokarta, barqarorlik, normativ, element, bevosita kuzatish, fotografiya, guruhli fotografiya, o'z-o'zini fotografiya, fotoxronometraj, jarayon, mehnat, me'yorlash, texnik, ish usullari, mikroelement, mahsulot ishlab chiqarish me'yori, maqsadli tahlil, tezkor tahlil, ilg'or ish usullari.

III-BOB. MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TASHKIL ETISH

REJA:

- 3.1 Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning mohiyati.
- 3.2 Mehnatga haq to'lashning tartibga solinishi.
- 3.3 Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi.
- 3.4 Mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari.
- 3.5 Mehnatga haq to'lashning ishbay shakli.
- 3.6 Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli.
- 3.7 Mehnatga haq to'lashning shartnoma usuli.
- 3.8 Mehnatga haq to'lashda qo'llaniladigan qo'shimchalar.
- 3.9 Bozor sharoitiga o'tish davrida ish haqining o'rni.

3.1 Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning mohiyati

O'zbekiston Respublikasining bozor iqtisodiyotiga o'tishi davrida mehnatga haq to'lash, daromadlarni taqsimlash bilan bog'liq masalalarning mohiyati tubdan o'zgardi. Totalitar tizimda moddiy ne'matlarni mehnatkashlar o'rtasida taqsimlash markazlashgan holda amalga oshirilgan bo'lib, unda mehnat o'lchovlari va iste'mol o'lchovlarining tenglik tamoyili asos qilib olinar edi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida moddiy ne'matlar markazdan turib taqsimlanmasdan, yollanma xodimning har bir muayyan vaziyat uchun sarflagan mehnatini ish haqining miqdori bilan to'g'ridan-to'g'ri ayirboshlash tamoyiliga asoslangan. Bunday sharoitda ish haqi – bu davlat tomonidan mehnatga haq to'lash uchun ajratiladigan milliy daromadning qismi bo'lmasdan, balki ish beruvchi daromadning mehnat shartnomasi asosida va mehnat natijasiga muvofiq ravishda yollanma mehnatning to'lovchi uchun sarflaydigan qismidir yoki yollanma xodimning bajargan ish evaziga ishlab topilgan mablag'ining miqdoridir.

Mehnatga haq to'lash ishchi va xodimlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirishning asosiy manbai bo'lib, korxonada buni amalga oshirishning iqtisodiy

shakli – ish haqidir. Mehnatga haq to'lashda xodimlarning yoshi, jinsi millatidan qat'iy nazar sarflangan mehnat, mehnatning miqdori va sifati e'tiborga olinadi. Mehnatga haq to'lash ish haqi orqali amalga oshiriladi.

Ish haqining asosiy vazifasi mehnatkashlarning xayot va mehnat sharoitini yaxshilash, mehnat me'yori bilan iste'mol me'yori o'rtasidagi me'yori o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlashdan iboratdir.

Inson uchun qanday shaklda va qancha miqdorda ish haqi olishi emas, balki unga qancha miqdorda tovarlar va xizmatlar sotib olishi mumkinligi muhim. Shu sababli ish haqining ikki turi: nominal va real ish haqi mavjud.

Nominal ish haqi - bu ma'lum vaqt davomida olingan pul shaklidagi ish haqi bo'lib, real ish haqi – bu nominal ish haqiga sotib olish mumkin bo'lgan tovarlar va xizmatlar miqdori. Boshqacha aytganda, real ish haqi – bu nominal ish haqining “xarid etish” layoqatidir.

Mehnatga haq to'lashni to'g'ri tashkil qilish ishlab chiqarishni rivojlantirish, uning samaradorligini oshirish ayniqsa mehnat unumdorligini o'stirishning muhim vositalardan biridir.

Mehnatga haq to'lashni tashkil qilish - bu sarflangan mehnat va unga to'lanadigan ish haqi miqdori o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni ta'minlashdan iborat bo'lib, u ish beruvchi bilan ishlovchilarning manfaatini ko'zlaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni tashkil qilishning bir qancha vazifa va tamoyillari mavjud.

Mehnatga haq to'lashni tashkil qilishning vazifalari quyidagilardan iborat:

1. Takror ishlab chiqarish vazifasi. U mehnatkashlarni, ularning oila a'zolarini farovonligini ta'minlashga qaratilgan. Bunday inson ehtiyojlarining oshib borishini belgilovchi iqtisodiy qonun aks etadi. Ushbu vazifa davlat tomonidan ish haqini tartibga solish qonun-qoidalarini bilan o'ta bog'langan.

2. Rag'batlantiruvchi vazifa u xodimlarning ish haqining miqdorini sarflagan mehnati bilan bog'liqligini, korxonaning ishlab chiqarish faoliyatini natijalari asosida hisoblanganligini belgilaydi. Ushbu bog'lanish xodimlarning o'z mehnatlari natijalarini doimo yaxshilashdan manfaatdor bo'lishlariga qaratilgandir.

3. Taqsimlovchi vazifa. Bu vazifa yollanma ishchi va ishlab chiqarish vositalarining egalari orasida iste'mol fondlarini taqsimlashda jonli mehnat me'yorlarining aks etishini ko'rsatadi. Ish haqi yordamida ishlab chiqarish jarayonida qatnashgan har bir xodimning sarflagan mehnatiga ko'ra iste'mol fondidagi shaxsiy ulushi aniqlanadi.

4. Resurslarni taqsimlash vazifasi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish munosabati bilan bu vazifalarning ahamiyati oshib bormoqda. U hududlar, iqtisodiyotning tarmoqlari va korxonalar bo'yicha mehnat resurslarini joylashtirishni optimallashtirish masalasini hal qiladi.

5. Aholini xaridorgirligini ta'minlash vazifasi. U aholining xaridorgirligini pul mablag'lari bilan ta'minlash orasidagi bog'liqligini belgilaydi.

Mehnatga haq to'lashning tamoyillari bo'lib, quyidagilar hisoblanadi:

1. Ishlab chiqarish va mehnatning samaradorligi o'sishi hisobiga real ish haqi miqdorini o'sishi.

2. Mehnat unumdorligini o'sish darajasini ish haqining o'sish darajasidan yuqori bo'lishi.

3. Xodimning korxonada faoliyatining natijalariga qo'shgan hissasi bo'yicha ish haqining differensiyalash.

4. Mehnatga yarasha ish haqini belgilash.

5. Mehnatga haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solinishi.

6. Mehnat bozori ta'sirini hisobga olish.

3.2 Mehnatga haq to'lashning tartibga solinishi

O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashni tashkil qilish masalalari huquqiy jihatdan asoslangan bo'lib, u uch darajada tartibga solinadi:

a) davlat miqyosi darajasida;

b) tarmoq (hudud) miqyosi darajasida;

v) korxonada miqyosi darajasida.

1. O'zbekiston Respublikasining mehnat haqidagi qonun kodeksida mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi huquq me'yorlari, shu jumladan, mehnatga haq to'lash masalalari bo'yicha me'yorlar belgilangan. Davlat tomonidan haq to'lashning ayrim masalalari reglamentga solingan bo'lib, unda minimal ish haqining darajasi belgilangan. Ushbu qonun bo'yicha agar xodim to'liq belgilangan ish vaqtida ishlagan va ishlab chiqarish vazifasini to'liq bajargan bo'lsa, uning oylik ish haqi minimal ish haqidan kam bo'lmasligi kerak. Minimal ish haqining miqdori esa inflyatsiyani hisobga olgan holda davriy ravishda o'zgarib turadi. Byudjet sohasida ishlayotgan xodimlar uchun davlat tomonidan yagona tarif setkasi qabul qilingan bo'lib, unda tabiiy iqlim sharoitlari noqulay bo'lgan sharoitda ishlayotgan xodimlar uchun tarif ish haqi miqdorini oshiradigan rayon koeffitsientlari belgilangan[1].

2. Tarmoq yoki hudud miqyosida mehnatga haq to'lashni tartibga solish masalalari tarmoq bo'yicha qabul qilingan shartnomalar yoki maxsus bitimlarda belgilangan bo'lib, u tarmoq (hudud) darajasidagi kasaba tashkilotlari, mehnat vazirligi yoki boshqa vakolatga ega bo'lgan tashkilotning xodimlari tomonidan birgalikda amalga oshiriladi.

3. Korxonada miqyosida esa mehnatga haq to'lash masalalari jamoa shartnomalari asosida tartibga solinadi. Jamoa shartnomalari bir yoki bir necha kasaba tashkilotlarining vakolat berilgan xodimlari tomonidan qabul qilinadi. Bu shartnomalar mulkchilikning har xil shakllarida faoliyat yuritayotgan korxonalar uchun ham tegishli bo'lib, unda ikki tomonning: ish beruvchi va ishlovchilarning o'zaro munosabatlari, mehnat sharoitlari, moddiy rag'batlantirishlar, ish haqini tartibga solish bo'yicha tadbirlar va boshqalar ko'rsatiladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida davlat tomonidan barcha masalalar va byudjet tashkilotlari xodimlarga mehnatga haq to'lashni tartibga solish maqsadida yagona tarif tizimini hamma toifadagi xodimlarga joriy etish masalasi ishlab chiqildi. Yagona tarif tizimini hamma toifadagi xodimlar uchun tuzish, uning sonini ko'paytirish yo'li bilan mehnatga haq to'lashni takomillashtirish yagona yo'l bo'lmasdan, hozirda mehnatga haq to'lashning boshqa ilg'or usullaridan, ayniqsa shartnomaga asoslangan usuldan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Mehnatga haq

to'lashning muqobil yondoshuvlarini qo'llash asosida bajariladigan ishning murakkabligi va ma'suliyatini o'zaro bog'liqligini hisobga oladigan tizimlarni tuzish, uning aniq mazmuni va natijasidan kelib chiqqan holda har bir xodimning reytingi va shunga muvofiq mehnat to'lovi darajasini baholash mumkin. Bunda ish haqini sun'iy ravishda oshirish va toifa koeffitsientlarini shartli ravishda o'sishiga hojat qolmaydi. Xodim tomonidan mazmuni va murakkabligiga ko'ra turlicha ishlar bajarilayotganida, mehnatga haq to'lash darajasini baholash imkoni yaratiladi, ya'ni har bir xodimni u yoki bu toifaga o'tkazish o'rniga, uning shaxsiy tarif koeffitsientlari yoki reytingi asosida ish haqi miqdorini hisoblash mumkin bo'ladi.

Davlat tomonidan mehnatni tarifikatsiyalashning asosi qilib nolinchii razryad uchun belgilangan minimal ish haqi qabul qilinadi, oddiy toifalashtirilmagan mehnat asos qilib olinadi.

Xodim uchun ish haqi – uning shaxsiy daromadidagi bosh va asosiy manba bo'lib, u uning va oilasining farovonligini ta'minlash va yuksaltirishda asosiy vosita bo'lib hisoblanadi.

Minimal ish haqini belgilashdagi asosiy mezonlardan bo'lib, mehnatkashlar va ularning oila a'zolarini ehtiyojini hisobga olish hisoblanadi. Minimal ish haqi ularning faqat jismoniy faolliklarini emas, balki ishlashga bo'lgan qobiliyatlarini qayta tiklash, rivojlantirishga yo'naltirilgan bo'lishi kerak, u jismoniy ehtiyojlarni qondirishi bilan birga, ularning ixtisosligini oshirish va ijodiy imkoniyatlarini kengaytirishini ham ta'minlash kerak. Shunga ko'ra, hozirda Respublikamizda kishilarning fiziologik minimumidan kelib chiqqan holda mehnat to'lovining minimal darajasi belgilangan.

Rivojlangan mamlakatlarning tajribasi ish haqining eng quyi darajasini belgilashda differensial yondoshish kerakligini ko'rsatmoqda. Turli mintaqalarda ehtiyoj mollari va xizmatlarning narx darajasi, ularning xaridorgirligi, ish o'rinlari bilan ta'minlanganlik darajalarining har xilligi shuni taqozo qilmoqda.

Ish haqining tartibga solinishi ish kuchiga bo'lgan talab va taklif orasidagi nisbatga, xodimlarni shakllantirishga, xodimlar soni va ularning bandlik darajasiga ta'siri bilan ham belgilanadi. Ishlab chiqarishning o'sishi va ish haqining o'sishi

o'rtasidagi munosabatlar ham ish haqini tartibga solishning asosiy yo'nalishlaridan bo'lib hisoblanadi. Bu munosabatlar har bir korxonaning jamoa shartnomalari asosida emas, balki tarmoqning ish faoliyati, uning o'rtacha o'sish sur'atini belgilash asosida amalga oshirilishi maqsadga muvofiqdir.

Ish haqini operativ tartibga solish bir tomondan xodimlar mehnat daromadlarining o'sishi, ikkinchi tomondan ular mehnati natijasida korxonada daromadlarning o'sishiga ham bog'liqdir. Korxonalarda ish haqini tartibga solish uchun esa tarif tizimidan foydalanadilar. Ba'zi korxonalarda tarif tizimi xarajatini cheklash maqsadida uni faqat asosiy ishlab chiqarishdagi ishchilar uchun qo'llaydilar, boshqa barcha xodimlar uchun esa mehnat to'lovini malaka koeffitsienti va ishning bajarish natijasidan kelib chiqqan holda tarifsiz tizimi bo'yicha amalga oshiriladi. Ammo bunday yondoshuv turli toifadagi xodimlarning teng huquqlilik holatini ta'minlay olmaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida keng qo'llaniladigan yollanish bo'yicha ishlaydigan barcha ishchi xodimlarni qamrab oluvchi mehnat tarifkatsiyasining universal tizimi mehnat tizimi darajasini differensiyalash masalasiga nisbatan samarali va adolatli tizimi bo'lib hisoblanadi.

Mehnat to'lovi darajasi xodim tomonidan bevosita bajariladigan funksiyasiga ko'ra, ularning ish natijalarini bevosita hisoblash mumkin bo'lmaganida (yuqori mansabdor shaxslar yoki ijodiy mehnat kishilari uchun) va xorijiy tajribalarni hisobga olgan holda "ehtimol qilingan ish haqi" deb ataluvchi uslubdan foydalanish tavsiya etiladi. Ushbu tavsiyaga ko'ra xodim o'zining kundalik faoliyati yoki avvalgi ish joyida olishi mumkin bo'lgan eng yuqori ish haqidan kelib chiqqan holda ish haqining miqdori belgilanadi.

Mehnat haqining zamonaviy shakllari va tizimlarini aniqlashda xodimning mehnat sarfi va natijalarini unga berilayotgan ish haqi to'lovining hajmi bilan solishtirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida qo'llash mumkin. Demak, mehnatga haq to'lashning tartibga solinishi quyidagilar asosida amalga oshirilishi kerak:

- yuqori malakali ishchining ish haqi malakasi past ishchining ish haqidan yuqori bo'lishi;
- yuqori mehnat unumdorligiga to'lanadigan ish haqi unumdorligi past ishchining ish haqidan yuqori bo'lishi;
- og'ir tabiiy iqlim sharoitlarini hisobga oladigan rayon koeffitsientlaridan foydalanish;
- sog'liqqa zarar, og'ir mehnat sharoitlari uchun differensiyalangan qo'shimchalarni qo'shish va boshqalar.

3.3 Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi

Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi – belgilangan me'yorlar majmuidan iborat bo'lib, ularning yordamida ishchi va xizmatchilarning ish haqi darajasi tartibga solinadi. Ish haqini tartibga keltirish va farqlash mutaxassislik darajasi, ishchi bajarayotgan yumushning sharoiti, og'irligi, jadalligi va javobgarligi, shuningdek ishlab chiqarish va korxonalarining o'ziga xosligi va makroiqtisodiyotda tutgan o'rniga ko'ra belgilanadi.

Tarif tizimi ish haqini markaziy tartibga keltirish vositasi hisoblanib, u mehnat miqdori va unga haq to'lashning zaruriy birligini va moddiy ne'matlarini ishchi va xodimlar o'rtasida tekis taqsimlashga yo'l qo'ymaslikni ta'minlashga imkon beradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida tarif tizimi malakali va malakasiz mehnatga haq to'lash o'rtasida to'g'ri nisbat bo'lishini ta'min etadi va mehnatga haq to'lashni ma'lum bir ma'noda tartibga solishga yordam beradi.

Tarif tizimi bir qancha unsurlarning yig'indisidan iborat bo'lib, unga quyidagilar kiradi: tarif-malaka ma'lumotnomasi, tarif setka va tarif stavkalar.

Tarif malaka ma'lumotnomasi – ishchilar kasbining tarif-ixtisos xususiyatini o'z ichiga olgan me'yoriy hujjat. U ishlarni tarifkatsiya qilish, ishchilarga mutaxassislik darajalarini belgilash uchun qo'llanib, tarif tizimining asosiy elementi bo'lib hisoblanadi.

Mustaqil faoliyat yuritayotgan korxonalar o'z xodimlarini moddiy rag'batlantirishlari korxonaning daromadi asosida amalga oshiriladi, katta daromadga ega bo'lgan korxonalarda xodimlarning mehnati yuqori baholanib, kam miqdorda daromad olayotgan korxonalarda buning aksi bo'ladi. Bu bozor iqtisodiyotining asosiy talabidir. Lekin tarmoq bo'yicha bir xil mehnatni murakkablik darajasi bir xil bo'lishi shart va shunga ko'ra har bir tarmoq bo'yicha texnologik operatsiya va ishlarni malaka darajasini belgilaydigan tarif-malaka ma'lumotnomasi ishlab chiqilgan mehnatga haq to'lash bajariladigan ishning miqdori va sifatiga ko'ra amalga oshiriladi, agar miqdor ko'rsatkichlarini hisoblash oson bo'lsa, lekin bajarilgan mehnatning sifatini o'lchash ancha murakkabdir. Bajarilgan ishlarning sifati avvalo ishning qanchalik malakali bajarilishiga bog'liqdir. Ishchilarning malaka darajasi esa mehnatning murakkablik darajasi, aniq bajarilishi va ma'suliyatliligi bilan belgilanadi. Shuning uchun sarflanadigan mehnatning sifatini baholash uchun tarif-malaka ma'lumotlari yaratilgan bo'lib, engil sanoat korxonalarida asosiy ishchilarning mehnati malaka guruhlariga ajratilib, har bir guruh malaka razryadi bilan belgilanadi. Demak, mana shunday malaka tafsilotlari yozilgan qo'llanma tarif-malaka ma'lumotnomasi deb ataladi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasi 2 xil bo'lib, birinchisi tarmoq bo'yicha ishchilarning mutaxassisligini ko'rsatuvchi va ikkinchisi esa ish va kasblarning yagona tarif-malaka ma'lumotnomalaridan iborat.

Ish va kasblarning yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi qaysi tarmoq va tashkilotga qarashliligidan qat'iy nazar, barcha korxonalarda qo'llaniladigan kasblar uchun ishlatiladi. Masalan, elektr tarmoqlarini ta'minlovchilar, santexniklar, duradgorlar va boshqalar.

Tarmoqlar bo'yicha ishlab chiqilgan tarif-malaka ma'lumotnomalari – bu muhim me'yoriy hujjat bo'lib, har bir ishlab chiqarish korxonasida sarflanadigan mehnatning sifatini to'g'ri belgilash va unga haq to'lash uchun mo'ljallangan. U muayyan ishlarni bajarish uchun ishchilardan qanday malaka talab qilinishi, shuningdek bajariladigan texnologik operatsiya yoki ishlarni malaka darajasini aniqlashga imkon beradi.

Bajariladigan ishlarning yoki texnologik operatsiyalarning malaka darajasi tarif razryadlari bilan belgilanib, u ishni yoki texnologik operatsiyani aniq bajarish darajasi, ma'suliyatligi va murakkabligini ko'rsatadi.

Ishchilarning malakasi deganda esa murakkabligi, sifati va unumdorligi ma'lum turlar ishlarni bajarish zarur bo'lgan bilim va kasb-ko'nikmalar tushuniladi.

Tarmoqlar bo'yicha tarif-malaka ma'lumotnomasi ikki qismdan iborat bo'lib tuzilgan.

1-qism. Ishchilar kasbining malaka tafsiloti.

2-qism. Ishchilarni yoki texnologik operatsiyalarni tarifikatsiya qilish yoki ishchilarni malaka darajasini aniqlash bo'yicha tasnifi.

Tikuvchilik korxonalari uchun ishlab chiqilgan tarif malaka ma'lumotnomasi esa 3 qismdan iborat bo'lib, birinchi qismda ishchilar kasbining tafsiloti, ikkinchi qismda tikuvchilik buyumlari assortimentlari tasnifi, ya'ni guruhlarga ajratilish va uchinchi qismda tikuv operatsiyalarini tarifikatsiya qilish ko'rsatilgan.

Tikuv buyumlari assortimentlarining ko'pligi va hilma-xilligi bilan ajralib turadi va ularni ishlatilish o'rniga ko'ra 2 ta guruhga ajratiladi: davlat buyurtmasi asosida ishlab chiqariladigan maxsus tikuv buyumlari – A guruh buyumlari va xalq iste'mol mollari – B guruh buyumlari. Shunga ko'ra tarif-malaka ma'lumotnomasining ikkinchi qismida tikuv buyumlari assortimentlarining tasnifi bayon qilinadi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasining ishchilar kasbining malaka tafsiloti qismida ishlarni bajarish usullari bayon qilinadi, ishlab chiqarish jarayonining murakkabligi, unda har bir kasb bo'yicha ishning murakkablik darajasi, ya'ni razryadi, shu razryadga mos keladigan "ishning tafsiloti" va ishning "bilishi kerak" degan ishchilarning bilimiga qo'yiladigan talablar ko'rsatiladi. Ishchilarning bilimiga qo'yiladigan talablarda ma'lum murakkablikdagi ishlarni bajarish va o'rnini tayyorlash uchun ishchining malakasiga zarur bo'lgan asosiy talablar yoziladi. Shuningdek unda ishchining nazariy bilimi va kasbi yuzasidan egallashi mumkin bo'lgan bilimlari doirasi bayon qilinadi. Ishning tafsiloti bo'limida har bir kasb

bo'yicha bajariladigan ishlarni texnik shartlari, bajarilish usullari aniq va ravshan yozilgan bo'ladi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasining keyingi qismi "ishchilar kasbining malaka tafsiloti" bo'yicha ishchilarning malaka darajasi, ya'ni razryadi belgilanadi.

Tarif razryadi yoki ishchining malaka darajasi tarif tizimining asosiy unsuri bo'lib, ishchining mahorat darajasini yoki texnologik operatsiyani murakkablik darajasini ko'rsatadi. U yoki bu ishchiga muayyan malaka darajasini belgilashda topshirilgan vazifasini bajarishdagi bilim va ko'nikma hisobga olinadi. Shu hujjatga asosan ularning malaka darajasi oshiriladi yoki pasaytiriladi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasini "ishchilarni tarifkatsiya qilish" qismida har bir tarmoqda bajariladigan texnologik operatsiya va ishlarning ro'yxati, ularni bajarish usullari va har bir operatsiyaga tegishli tarif razryadi ko'rsatiladi.

Tarif setkasi turli guruh va toifadagi ishchilarning malakasiga qarab, ularning mehnatiga to'lanadigan haq nisbatlari jadvalidir. U ma'lum miqdordagi razryadlardan va ularga mos keladigan tarif koeffitsientlaridan iborat bo'lib, har xil ishlarni murakkabligi va og'irligiga qarab mo'ljallangan haq o'rtasidagi nisbatni ko'rsatadi.

Tarif setkasi har bir tarmoq uchun, uning tarkibidagi har bir korxonaning moddiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi. Agar tarif razryadi bajariladigan ishning yoki operatsiyaning malaka darajasini ko'rsatsa, tarif koeffitsienti esa u yoki bu razryadlar uchun mehnatga haq to'lashning necha barobar oshganligini ko'rsatadi, ya'ni tarif koeffitsienti ayni razryad stavkasining bir turi deb qabul qilinadigan nolinch razryad stavkasiga nisbatni xarakterlaydi.

Engil sanoat korxonalarining ishchilari uchun oltita razryadli tarif setkasi qabul qilingan bo'lib, razryadlarni bir tekisda oshib borishi bilan tarif koeffitsientlari bir tekisda oshib bormaydi. 1, 2, 3 razryadni tarif koeffitsientlari birdaniga keskin oshmagani holda, 4, 5, 6 razryadlarning oraliq o'sishi yuqori bo'ladi. Bu o'z navbatida ishchilarning malakalarini oshirishdan moddiy manfaatdor bo'lishlariga qaratilgan. Tarif setkalar korxonadagi asosiy, yordamchi ishchilari uchun alohida ishlab chiqilgan.

To'g'ri tuzilgan tarif setkasi quyidagi talablarga javob berishi kerak:

1. U ishchilarning malaka oshirishi uchun asoslangan moddiy rag'batlantirish bo'lib hisoblanishi kerak.

2. Tarif setkaning yuqori va quyi malakalari orasi asoslanmagan keng diapazonga ega bo'lmasligi kerak. Shu bilan bir qatorda mehnatga haq to'lashning diapazonini juda yaqinlashtirish ham mumkin emas, chunki u har xil murakkablikdagi ishlar uchun mehnatga haq to'lashda tekislikni keltirib chiqaradi.

3. Tarif setkasidagi razryadlar soni tarmoq bo'yicha belgilangan tarif malaka ma'lumotnomasida berilgan razryadlar soniga mos kelishi kerak.

4. Tarif setkasi ishchilarning yuqori razryadga o'tishlari uchun rag'batlantirish rolini o'ynashi kerak.

Tarif stavkasi – ishchining vaqt birligi ichida qilgan mehnatiga va to'lanadigan ish haqi me'yori ish haqining darajasi bo'lib, u bajariladigan ishning murakkabligiga qarab belgilanadi. Ish vaqti birligining qaysi turi tanlanishiga qarab tarif stavkalar soatbay, kunbay, oylik (maosh) shaklida bo'ladi.

Tarif stavkasi ish haqi miqdorini belgilovchi dastlabi asosiy me'yoriy o'lchamdir. Tarif stavkalarining miqdori korxonadan mustaqil belgilanadi va mehnatning haq to'lash shakllariga (vaqtbay, ishbay) ko'ra tabaqalanadi.

Tarif stavkasining 0-razryadini belgilash tarif tizimini tuzishning boshlang'ich nuqtasi bo'lib, u vaqt birligida (soat, kun, oy) eng kam malakali mehnatga to'lanadigan haq miqdorini ko'rsatadi. Hozirgi kunda korxonalar tarif stavkalarini mo'tadil ish sharoitlari uchun belgilamoqdalar. Sharoiti og'ir va sog'liq uchun zararli ishlar uchun qo'shimchalar hisoblanmoqda. Qo'shimchalarning miqdori korxonada tasdiqlangan nizomlar bo'yicha belgilanadi. Tarif stavkalari korxonaning asosiy va yordamchi ishlab chiqarishdagi ishbay va vaqtbay ishchilar uchun alohida belgilanadi. Odatda 0-razryadning tarif stavkasi belgilanib, keyingi razryadlarning stavkasi 0-razryadning stavkasini tegishli razryadning tarif koeffitsientiga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi.

Engil sanoat korxonalarida ishbay ishchilarning mehnati vaqtbay ishchilarga nisbatan intensiv bo'lganligi uchun, ishbay ishchilarning tarif stavkalari vaqtbay ishchilarning tarif stavkalaridan yuqoriroqdir.

Yordamchi sexlaridagi ishchilarni (texnologik jihozlarni, asboblarni ta'mirlash, energomexanik sexlar, ximiya sexlari) tarif stavkalari asosiy ishlab chiqarishdagi ishchilarning tarif stavkalaridan yuqori belgilanadi.

3.4 Mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari

Mehnatga haq to'lashning asosini mehnatni me'yorlash, tarif tizimlari va mehnatga haq to'lashning shakl va tizimlari tashkil etadi.

Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi bajariladigan ishlarning hamma turlari uchun ish haqi miqdorini me'yoriy ko'rsatkichlar orqali ishning malakasi bo'yicha aniqlashga yordam beradi. Lekin ishchilarning ish haqini hisoblash uchun ishning malakasini belgilovchi sifat ko'rsatkichlardan tashqari, bajariladigan ishning hajmini ko'rsatuvchi miqdor ko'rsatkichlaridan ham foydalanish zarur. Mehnatga haq to'lashda sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga qarab ishchilarga qarab ish haqi hisoblash mehnatga haq to'lashning shakl va tizimlari orqali amalga oshiriladi. Korxonalarda mehnatga haq to'lashning ikki shakli: ishbay va vaqtbay shakli qo'llaniladi.

Mehnatga haq to'lashning shakl va tizimlari har bir guruh va toifadagi ishchilarning sarflagan mehnatining soni va sifatini hisobga olgan holda ish haqining miqdorini aniqlaydi.

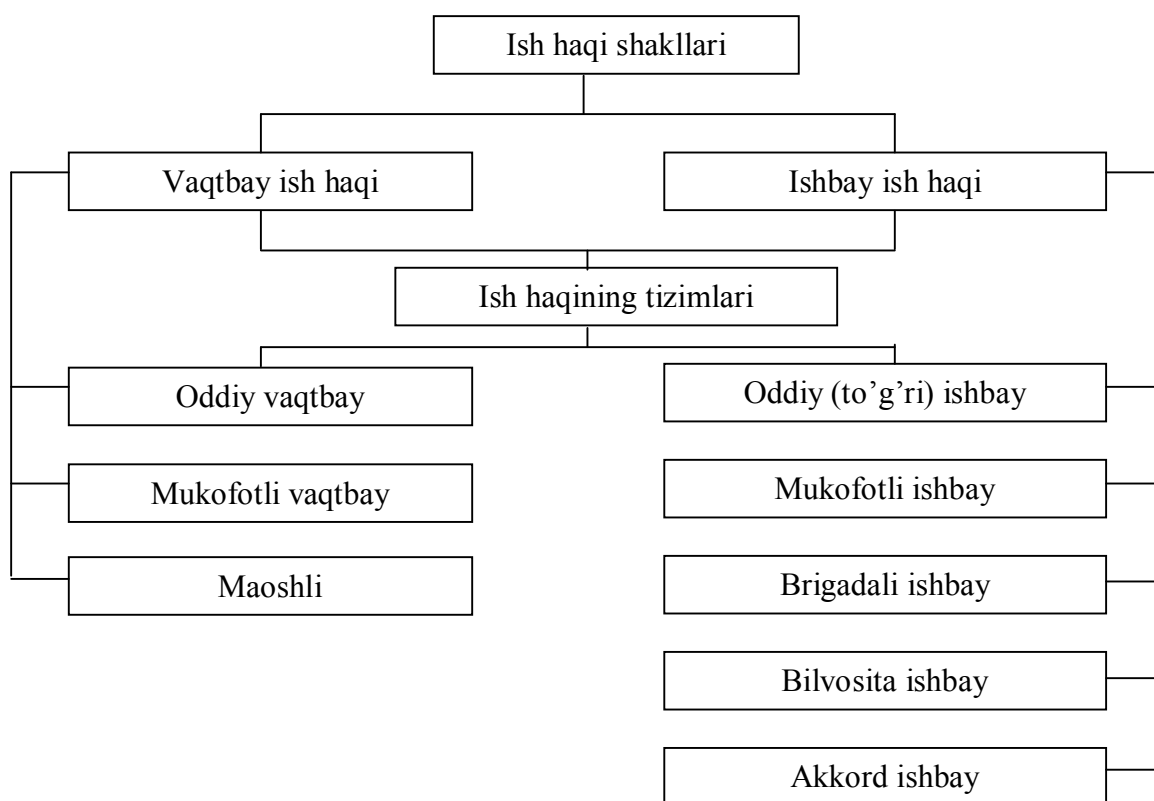
Sarflangan mehnatning miqdor o'lchov birligi ishlab chiqarilgan mahsulotning soni yoki sarflangan vaqt bilan belgilanadi. Shunga ko'ra, ishchilarning sarflangan vaqtлари uchun belgilangan tarif stavkalari bo'yicha ish haqlarini hisoblashni mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli, ishchilarning ishlab chiqargan mahsulot miqdorlari uchun ish haqini hisoblashni mehnatga haq to'lashning ishbay shakli deb ataladi.

Ishchilarning ish haqlarini hisoblash usulini mehnatga haq to'lashni tizimi deyiladi.

Mehnatga haq to'lashning muhim ko'rinishlaridan bo'lgan ish haqining shakllari va tizimlari 3.1-rasmda ko'rsatilgan.

Ish haqining vaqtbay ko'rinishining mazmuni shundan iboratki, unda ishchi kuchining bahosi mahsulot ishlab chiqarilgan yoki ish bajarilgan vaqtning miqdoriga qarab belgilanadi.

Ko'p asrlik bozor iqtisodiyotining qonuniyatlariga ko'ra, ish haqi - bu xodimning mehnatidan foydalanilganligining narxidir. Uning kattaligi mehnat bozori, ya'ni ish kuchiga bo'lgan talab va taklif bilan o'lchanadi. Aniq ish kuchiga bo'lgan talab katta, taklif esa kam bo'lsa, xodimlarning ish haqi shunchalik yuqori bo'ladi. Bunda ish haqi miqdori bajarilgan ishning sifati, miqdori va iste'molchilar tomonidan sotib olinish darajasiga ko'ra belgilanadi.



3.1-rasm. Ish haqining shakllari va tizimlari

Vaqtbay ish haqi shakli odatda xizmat ko'rsatish sohasidagi mutaxassis va ishchilar, konveyer turidagi avtomatlashgan ishlab chiqarish jarayonidagi ishchilar uchun ko'proq qo'llaniladi.

Ish haqining ishbay ko'rinishida haq to'lash ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori, sifati va tovar bozoridagi sotilishga qarab belgilanadi. Ammo uni hisoblashning asosini mahsulot ishlab chiqarishning miqdor ko'rsatkichlari

hisoblanadi. Vaqtbay shaklida esa xodimning ish haqi amalda ishlangan vaqt uchun tarif stavkasi yoki maosh bo'yicha aniqlanadi. Mehnat to'lovining bu shaklini tanlash odatda texnologiyaning va ishlab chiqarishni tashkillashtirishning o'ziga xosliklari, mahsulot sifatini ta'minlash, mehnatni tashkil etish va ish kuchi bilan ta'minlashga bog'liq bo'ladi. Mehnat haqining ikki shaklini bir-biridan farqlashning asosiy belgisi mehnat unumdorligini natura birligida miqdorini o'lchash imkoniyati hisoblanadi. Ingliz tilidagi adabiyotlarda mehnatning ishbay to'lovi, mahsuldorlik bo'yicha ish haqi deb ta'riflanadi. Ularning ta'minoti bo'yicha har bir firma o'zidagi ish kuchi narxini, ya'ni ish haqi darajasi va boshqa unga bog'liq to'lovlarni kamaytirishga harakat qiladi, boshqacha qilib aytganda, firmalar ikki shartga rioya qilishadi: birinchidan, firma tomonidan to'lanayotgan ish haqi darajasining har bir xodimning mehnat mahsuldorligini o'stirish hisobiga o'z ish haqini oshirishga qaratilgan munosabati minimumga yo'naltirishi, ikkinchidan, firma to'layotgan ish haqining darajasi minimum chegaradagi ish haqidan yuqori bo'lishi kerak. Bundan kelib chiqadiki, mehnatning ishbay to'lovida shaxsiy qobiliyatning ish haqi darajasiga nisbati o'zgaruvchanligi birga teng, yani u bilan baravardir. Bunda ish haqi darajasi va mehnat mahsuldorligi o'rtasidagi o'zaro uzviy aloqa korxonada darajasida emas, faqat ish joyi darajasida namoyon bo'ladi.

3.5 Mehnatga haq to'lashning ishbay shakli

Ishchilar mehnatiga ishbay haq to'lash, mehnatga haq to'lashning hozirgi vaqtida eng ko'p qo'llaniladigan shaklidir, engil sanoat korxonalarida u qariyb 70% ni tashkil qiladi. Mehnatga ishbay usulda haq to'langanida ish haqining darajasi ishning ma'lum sifatda bajarilgan hajmiga qat'iy va to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'ladi. Shuning uchun ham ishlab chiqarishning zamonaviy rivojlanish darajasida ishbay haq to'lash ishchilarning shaxsiy manfaatlariga va butun jamiyat manfaatlariga to'liq mos keladi. Mahsulot birligiga yoki bajarilgan ma'lum operatsiyalarga to'lanadigan ish haqining miqdori, ya'ni rassenka ishbay ish haqi to'lashning asosini tashkil qiladi.

Ishbay rassenkalari ish razryadi va muayyan ishga mahsulot ishlab chiqarish me'yoriga binoan tarif stavkalari asosida hisoblab chiqiladi va quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R = \frac{S_{ts}^0 \cdot K_t}{M_s} \quad R = \frac{S_{ts}^0 \cdot K_t \cdot B_s}{3600}$$

Bunda: R – ishbay rassenkalari, S_{ts}^0 - 0-razryadning soatlik tarif stavkasi, K_t - ishning tarif razryadiga mos keladigan tarif koeffitsienti, M_s - soatlik ishlab chiqarish me'yori, B_s - operatsiyani bajarishda vaqt me'yori.

Mehnatga haq to'lashning ishbay shakli asosida mehnatni me'yorlash mumkin bo'lganda, yangi operatsiyani bajarishda vaqt me'yori yoki mahsulot ishlab chiqarish me'yori mavjud bo'lgandagina qo'llaniladi. Shuning uchun ham u ishlab chiqarishning o'sishidan, jihozlardan yaxshi foydalanishdan, ish vaqtining texnik-tashkiliy sabablarga ko'ra yo'qotishlarning kamaytirilishidan manfaatdorlikni oshiradi.

Engil sanoat korxonalaridagi asosiy ishchilar mehnatga haq to'lashning ishbay shaklida haq oladilar, chunki ular mehnatining natijasi korxonaning faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Hozirgi vaqtda sanoatda ishbay ish haqi to'lashning bevosita individual (yakka), ishbay-mukofot, bilvosita, akkord va brigada deb nomlanadigan tizimlari qo'llaniladi.

Bevosita yakka mehnat haqi to'lash tizimi. Bunday haq to'lashda ishchining ish haqi hisobga olinadigan vaqt ichida bevosita ishlab chiqargan mahsulotining soniga bog'liq bo'ladi.

Ish haqi miqdori ishbay rassenkani yoki bitta texnologik operatsiyani bajarish narxini haqiqatda ishlab chiqarilgan umumiy mahsulot miqdoriga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi:

$$IH_{ishbay} = R \cdot M_h$$

Bunda: IH_{ishbay} – ishbay ish haqi, R – rassenka, so'm, tiyinda, M_h – haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori, dona, juft, p.m.

Mehnatga haq to'lashning bu tizimi ishchilarning o'z ishlari natijasidan manfaatdor bo'lishini ta'minlaydi. Ammo engil sanoatning ko'pgina fabrikalarida konveyer-potok usullari qo'llanilishi munosabati bilan bu sexlarda – brigada usulida haq to'lash tizimi joriy qilingan. Mehnatga haq to'lashning bu tizimida ish haqi potokning omborga topshirgan umumiy ish natijalari bo'yicha hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lashning brigadali ishbay tizimi ishlab chiqarish jarayonini yoki texnologik operatsiyani bajarish guruh ishchilari tomonidan amalga oshirilishi kerak bo'lganda, har bir brigada a'zosining ishlab chiqarishga qo'shgan hissasining, ya'ni ishlab chiqargan mahsulot yoki operatsiyasining sonini alohida-alohida hisobga olish mumkin bo'lmaganda qo'llaniladi. Masalan, jihozlarning kapital ta'mirini amalga oshirishda qatnashadigan mexanik-chilangirlar, gazlamani to'shaydigan to'shamachilar, bo'rlama tayyorlovchilar, gazlama me'yoriga hisoblovchilar texnologik jihozlarni bevosita sozlovchi-mexaniklar, elektriklarning ish haqini hisoblash ushbu tizimga misol bo'la oladi.

Brigadaning ishbay ish haqi brigadada bajariladigan operatsiyalarning ish haqini narxini R_{br} brigadani haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulot soniga – M_{haq} ko'paytirib aniqlanadi.

$$IH_{br}^{ishb} = M_{haq}^{br} \cdot R_{br}$$

Brigadaning haqiqatda ishlab chiqargan mahsulot soni tabelda belgilangan hisoblar bo'yicha olinadi.

Brigadada bajariladigan ishlarning yoki operatsiyalarning brigada narxi esa har bir texnologik operatsiyaning bajarilish narxlarini qo'shish orqali aniqlanadi.

$$R_{br} = \sum_1^n R_{op} = R_1 + R_2 + R_3 + \dots + R_n$$

Bunda: n - operatsiyalar soni, R_1, R_2, \dots, R_n - operatsiyalarning bajarilishi narxi, so'mda, tiyinda.

Brigada tarkibidagi har bir texnologik operatsiyani bajarilish narxi esa o'z navbatida texnologik operatsiya razryadiga mos tarif stavkani shu operatsiyani bajarilish vaqt me'yoriga ko'paytirib aniqlanadi.

Brigada ishbay ish haqining o'ziga xos xususiyatlaridan biri bo'lib, brigadali ishbay ish haqini brigada a'zolari o'rtasida to'g'ri taqsimlashdan iborat, bunda brigada a'zolarining har birini malakasini belgilovchi tarif stavkasi, shu mahsulotni tayyorlashda haqiqatda sarflagan vaqti va ishchining ishlab chiqarishda ishtirok etish darajasi yoki brigadaning belgilangan me'yorni bajarish darajasi hisobga olinadi, ya'ni:

$$IH_{ishch} = K_{baj} \cdot C_t^{ishch} \cdot t_{haq}$$

Bunda: C_t^{ishch} - ishchining malakasiga mos tarif stavkasi, so'm tiyin, t_{haq} - ishchining haqiqatda ishlagan vaqti, minut, soatlarda, K_{baj} - me'yorni bajarish darajasi yoki ishlab chiqarishda ishtirok etish koeffitsienti.

Ishchilarning ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etish darajasi, ularning ishga bo'lgan munosabati, brigada a'zolari bilan hamkorlikda ishlash, bir-biriga yordam berish, mehnat intizomini buzmaslik, nuqsonlarga yo'l qo'ymaslik kabilar bilan belgilanadi. Bular esa o'z navbatida belgilangan me'yorning bajarilishini ta'minlaydi, demak brigada uchun me'yorning bajarilish darajasi quyidagicha aniqlanadi:

$$K_{baj} = \frac{IH_{br}^{ishb}}{IH_{br}^{tar}}$$

Bunda, IH_{br}^{tar} - brigadaning tarif ish haqi, so'mda.

Brigadaning tarif ish haqi esa brigadadagi har bir brigada a'zolarining tarif stavkalarini ularning haqiqatda ishlagan vaqtiga ko'paytirib aniqlanadi.

Mehnatga haq to'lashning bunday tizimi brigada a'zolarining mehnat intizomini mustahkamlashga, ularning jamoa oldidagi ma'suliyatini oshirishga yordam beradi.

Agar brigada a'zolariga ishbay-mukofot tizimi bo'yicha haq to'lash joriy etilgan bo'lsa, u holda brigadaning mukofot puli ham ishchilarning ishbay ish haqiga proporsional ravishda taqsimlanadi.

Mehnatga haq to'lashning korxonalarda keng tarqalgan turi - bu ishbay-mukofotli tizimdir. Bunday tizimda ishchining ish haqi ishbay ish haqidan va mehnatdagi ma'lum yutuqlari uchun beriladigan mukofotdan tashkil topadi.

Har qanday korxonada o'zining oldiga qo'ygan vazifalarning mohiyati, ishlab chiqarish vazifalarini bajarishda ishchilarning javobgarligi va ma'suliyati, oladigan yillik daromadiga ko'ra mukofotlash nizomini ishlab chiqadi, tasdiqlaydi. Mukofotlash nizomiga ko'ra ishlab chiqarish jarayonining har xil uchastkalarida faoliyat yuritayotgan ishchilar uchun alohida-alohida mukofotlash ko'rsatkichlari belgilanadi, masalan bichuvchilar uchun mukofotlash mezonini bo'lib, gazlamalardan to'liq foydalanish, chiqindilarni kamaytirish bo'lsa, tikuvchilar uchun ishlab chiqarish me'yorini sifatli bajarish yoki oshirib bajarish hisoblanadi.

Demak, mukofot ishchilarning erishgan yutuqlariga to'lanadigan qo'shimcha haqdir. Ishbay-mukofotli tizimda ishchilar o'z mehnatlarining unumdorligini oshirishdan manfaatdor bo'ladilar, mukofotlash uchun asosiy ko'rsatkich bo'lib ishlab chiqarish me'yorlarining bajarilishi, oshirib bajarilishi, mahsulot sifatining yaxshilanishi va boshqalar hisoblanadi.

Har bir ko'rsatkich bo'yicha korxonada ishchilariga to'lanadigan mukofotning miqdori korxonaning daromadiga ko'ra alohida-alohida belgilanadi.

3.6 Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli

Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli ishlab chiqarish korxonalarida keng tarqalgan bo'lib, uning yordamida asosan yordamchi ishchilarning mehnatiga haq to'lanadi. Mehnatga haq to'lashning bu shakli sarflangan mehnat miqdorini hisobga olish, mehnatni me'yorlash qiyin bo'lgan yoki mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi bajariladigan ishning sifatini pasayishiga olib keladigan vaziyatlarda qo'llaniladi.

Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shaklida xodimlarning ish haqi ishlagan vaqtiga to'g'ri proporsional ravishda o'zgaradi va ish haqi ishlovchining malakasi hisobga olingan holda aniqlanadi.

Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli ishchilar va xodimlarning ish haqini hisoblash usuliga ko'ra: oddiy vaqtbay, mukofotli vaqtbay va maoshli tizimlarga ajratiladi.

Oddiy vaqtbay tizimda ishchilarning ish haqi ularning tarif razryadlariga mos keladigan tarif stavkalarini haqiqatda ishlagan vaqtlariga ko'paytirib aniqlanadi.

$$IH_{vaqt} = C_t^0 \cdot K_r \cdot T_{haq}$$

Bunda, C_t^0 - 0-razryadli vaqtbay ishchining soatlik tarif stavkasi, tiyin, so'mda, K_r - kerakli razryadning tarif koeffitsienti, T_{haq} - ishchining haqiqatda ishlagan ish vaqti, soatlarda.

Mehnatga haq to'lashning ushbu tizimida ishchilarga xizmat qilish me'yorlarining asoslanganligi, tarif razryadlarining to'g'ri belgilanganligi va sarflangan vaqtni to'g'ri hisobga olish juda muhimdir.

Mahsulotning raqobatbardoshligini oshirish, uning sifat ko'rsatkichlarini yaxshilash hozirgi kunning dolzarb masalalari bo'lib turgan vaqtda, asosiy ishchilarning mehnatini vaqtbay tizimda hisoblash maqsadga muvofiqdir. Bunda ishchilar son qiymatiga emas, balki sifat ko'rsatkichlarini yaxshilashga intiladilar, ularning ma'suliyati va javobgarlik hissi ortadi.

Mehnatga haq to'lashning mukofotli vaqtbay tizimi ishchi va xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida qo'llaniladi. Ishda erishilgan miqdor va sifat yutuqlari, xom ashyo, materiallar, yoqilg'i, elektr energiyasining tejalganligi, mahsulot sifatining yaxshilanganligi, mashina va mexanizmlarning avariyasiz ishlaganligi va boshqalar mukofot to'lash uchun asosiy ko'rsatkichlar bo'lib hisoblanadi. Bulardan tashqari sexlarning, ishlab chiqarish korxonalarining erishgan yutuqlari mukofot to'lash uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnatga vaqtbay haq to'lashning yana bir tizimi maoshli tizim bo'lib, u tavsifi, uning malaka darajasi tarif-malaka ma'lumotnomasida ko'rsatilmagan ishlar uchun qo'llaniladi. Uning miqdori davlat tomonidan belgilangan minimal ish haqining miqdoridan kam bo'lmagan holda belgilanadi. Bunga farroshlar, bog'bonlar, qorovullar va boshqalarning mehnati misol bo'la oladi.

Korxonada qabul qilingan mukofotlash nizomiga ko'ra bu turdagi ishchilar ham erishgan yutuqlari uchun mukofotlanadilar.

3.7 Mehnatga haq to'lashning shartnoma usuli

O'zbekiston Respublikasini bozor munosabatlari asosiga asta-sekin o'tishi bosqichida mehnatga haq to'lash muammosi va shaklining ijtimoiy ahamiyati ortadi.

Bu maqsadga erishish uchun mehnat va mehnat munosabatlariga ta'sir etishning ilmiy jihatdan asoslangan yangi shakl va uslublarini ishlab chiqarish va turmushga tatbiq etishni amalga oshirish, shu bilan birga mehnatni boshqarishning ishlab chiqilgan mexanizmini mulkchilikning va xo'jalikning har qanday shakllaridan qat'iy nazar xalq xo'jaligi sohalarini yagona tizimga birlashtirish lozim.

Mehnat masalalari respublikamizdagi millionlab xodimlarning manfaatiga daxldor bo'lib, ularning hal etilishi iqtisodiy va ijtimoiy pozitsiyadan turlicha yondoshishni, mehnat munosabatlarini boshqarishning odatdan tashqari shakl va uslublaridan foydalanishni talab etadi.

Mulkchilikning turli (ijara, jamoa, xususiy, davlat) shakllariga asoslangan korxonalarining vujudga kelishi rivojlanib, respublika xalq xo'jaligining bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida mehnatni boshqarish iqtisodiy islohot o'tkazishning mazkur bosqichida ob'ektiv iqtisodiy qonunlar amalda qo'llanilayotgan o'ziga xos sharoiti hisobga olingan darajada talabga javob berishi aniq belgilanishi lozim.

Mehnatni rag'batlantirish muammosi faqat ijtimoiy ehtiyojni qondirish nuqtai nazardangina emas, balki ijodiy, yuqori malakali va unumli mehnatdagi ehtiyojni ham qondirishni hisobga olishi kerak. Bu vazifalarni hal etishdagi ijobiy tarzda bayon qilingan dastlabki qoidalar boshqaruv tizimini, uning shakli va uslublari, mehnatga haq to'lash shakllari, tizim va miqdorlarini mustaqil belgilash huquqlari korxonalariga berilgan, u O'zbekiston Respublikasi "Korxonalar to'g'risida"gi qonun bilan mustahkamlangan. Bu qonun berilgan huquqlarni amalga oshirish mexanizmini ishlab chiqarishni talab etadi va korxonalariga xo'jalik mustaqilligi berilgandagina o'z samarasini beradi.

Xodimlarning mulkchilikda ishtirok etishi, ya'ni jamiyatda asta-sekin mulkchilikka ega bo'lgan o'rta sinfning tashkil topish prinsipi negiziga asoslangan mehnat asoslarini kuchaytirishga bo'lgan turli yondoshishlar tavsiya etiladi.

Xodimlarning mulkchilikda ishtirok etishi aksionerlik, ijarachilik korxonalarini tashkil etish va ularni jamoa, xususiylashtirilgan korxonalar ko'rinishida qayta tuzish singari turlicha shaklda bo'lishi mumkin.

Yuqorida keltirilgan barcha omillar mehnat asoslarini kuchaytiradi, lekin "O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik to'g'risida"gi qonunda tadbirkorlarning yollanma xodimlar bilan mehnat shartnoma (kontrakt)lari tuzishlari asoslab berilgan. Shartnoma asosidagi ish, agar mutaxassislar va ishchilarning ma'suliyat va manfaatdorliklari ishlab chiqarishning rivojlanishi va korxonada moliyaviy ahvoli bilan o'zaro bog'lanadigan bo'lsa, shartnoma asosida mehnatga haq to'lash katta ahamiyatga ega.

Xodimlarning korxonada faoliyatining pirovard natijasidagi ma'suliyati va manfaatlaridan tashqari, ularning shaxsiy mahoratlarini ochib berishga yordam beradigan, kelgusiga bo'lgan ishonchini bunyod etadigan va malakasini oshirishga bo'lgan harakatini kuchaytirishda ham mehnatga haq to'lashning shartnoma shaklining ahamiyati kattadir.

Shu bilan birga unda shartnoma tizimini turmushga tatbiq etishning huquqiy masalalari, shartnomalarning ehtimoliy shakllari va ularni to'ldirish bo'yicha tavsiyalar aniq ko'rsatilgan.

Xodimlar yollashning tavsiya etilayotgan shartnoma tizimi mehnatga haq to'lash sharoitini albatta o'zgartirishini ko'zda tutmay, balki bu shakl birmuncha qulay va iqtisodiy samarani kafolatlaydigan bo'lib, uni korxonalarda tatbiq etish uchun tavsiya etilayotganligini unutmash kerak.

3.8 Mehnatga haq to'lashda qo'llaniladigan qo'shimchalar

O'zbekiston fuqarolarining mehnat munosabatlari mehnat qonunchiligida asoslab berilgan bo'lib, u mehnat unumdorligini o'stirishga, ishlab chiqarishning samaradorligini oshirishga, kishilarning turmush sharoitlarini yaxshilashga, mehnat intizomini mustahkamlashga, ishchi va xodimlarning mehnat huquqlarini himoya

qilishiga qaratilgandir. Shunga ko'ra ishchilar va xodimlarga bir qancha turdosh qo'shimchalar to'lanadi.

1. Bolalarni emizish uchun berilgan tanaffus vaqtiga haq to'lash. Bir yoshgacha bolasi bor bo'lgan emizuvchi ayollarga ovqatlanish, dam olish uchun mo'ljallangan umumiy tanaffusga qo'shimcha ravishda bolani emizish uchun tanaffus beriladi. Tanaffuslar har uch soatda yarim soatdan belgilanadi, bu tanaffus o'rtacha ish haqi miqdorida to'lanadi.

2. Bekor turib qolishlar uchun to'lanadigan qo'shimcha haq. Ishchi yoki xizmatchilarning aybi bilan bo'lmagan bekor turib qolishlar uchun qo'shimcha haq ishchining malakasiga mos ravishda vaqtbay ish haqi tizimi bo'yicha to'lanadi. Bu holatda ishchining oylik ish haqi davlat tomonidan tasdiqlangan minimal miqdordan kam bo'lmasligi kerak.

3. Ko'p smenali ishda bajarilgan mehnatga haq to'lash. Korxonalarida uch smenalik, ikki smenalik ish tashkil qilingan bo'lib, ishchilar, ustalar va mutaxassislariga kechki va tungi smenada ishlaganliklari uchun qo'shimcha haq va qo'shimcha ta'tillar beriladi. Tungi soat qilib kech soat 22⁰⁰ dan ertalab 6⁰⁰ gacha qabul qilingan. Korxonada belgilangan nizomlarga ko'ra, har bir kechki yoki tungi soat uchun ishchining tarif stavkasining 50%dan ko'p miqdorda qo'shimcha to'lanadi.

Qo'shimchalar o'smirlar uchun belgilangan bo'lib, o'smirning to'liq ishlamaydigan ish kuniga to'la ish kuni uchun haq to'lanadi. Mahsulotga ishbay tizimida haq to'lashda o'smir ishlab chiqargan mahsulotga katta yoshdagi ishchilar bilan bir xil narxlar bo'yicha haq to'lanadi, qisqartirilgan ish kunlari uchun esa ishbay tarif stavkasi bo'yicha qo'shimcha haq to'lanadi.

Ishlab chiqarish jarayonidan ajralmagan holda faoliyat yuritayotgan brigadirlarga qo'shimcha haq to'lash. Asosiy ishdan ozod qilinmagan ishchilardan saylangan brigadirlar uchun qo'shimcha ish haqi brigadadagi ishchilarning soniga ko'ra tarif stavkasining 10-15% miqdorida to'lanadi.

3.9 Bozor sharoitiga o'tish davrida ish haqining o'rni

Tarif tizimini mehnatni tashkil etishdagi muhim ahamiyatga ega ekanligiga qaramay, ishlab chiqarishni rag'batlantiruvchi yagona vosita bo'la olmaydi. U ish haqining boshqa shakllari va tizimlari bilan o'zaro qat'iy birgalikda harakatda bo'lishi zarur. Bu vosita mehnatga haq to'lash shakllarini (ishbay, vaqtbay va h.k.), mukofotlash tizimlarini, asosiy ish haqiga qo'shimcha va ustama haqlarning har xil turlarini o'z ichiga oladi. U yuqori samaradorlik darajasiga ega bo'lishi, ishlab chiqarish maqsadiga kishilarni tezroq safarbar qilishga imkoniyat yaratishi, ishchi tomonidan ko'rsatilgan tashabbus va ijodkorlikni darhol va munosib baholash, yuqori mehnat natijalariga erishishga qaratilgan bo'lishi kerak.

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining tanlovi ko'p hollarda ishlab chiqarishning aniq tashkiliy sharoitlari bilan, texnologik jarayonlarining turli xil bosqichlarida echiladigan masalalarning har xil ko'rinishlari bilan, mehnat natijalari ishlovchilarning kasbi va lavozimi faoliyatiga turli darajada bog'liqligi bilan belgilab qo'yilganligi tufayli, ish haqi shakllari va tizimlarining tanlovi bevosita mehnat jamoasining vazifasi hisoblanadi.

Shu sababli korxonalar qanday ish haqi tizimlarini qo'llash bo'yicha maslahat berish ancha mushkul. Ayniqsa shafqatsiz iqtisodiy inqiroz sharoitlarida, yuzlab korxonalar to'xtab qolgan yoki to'la quvvatda ishlamayotgan paytda, uni

qanday qilib omon olib qolish kerak? degan bosh savol hal qilinayotgan bir paytda optimal javob berish juda mushkuldir va shunga qaramay, hozirda mehnatga haq to'lashni oqilona tashkil etish orqali ishlab chiqarishni ma'lum bir tartibda saqlab turish mumkin. Ish haqi va tizimlarini qo'llashdagi engil sanoat korxonalarida yig'ilib qolgan tajribani inobatga olgan holda ilg'or korxonalarining mutaxassisleri tomonidan bildirilgan mulohazalarni hisobga olish maqsadga muvofiqdir, u hozirgi kunning talabiga javob berishga qaratilgandir.

Bugungi kunda mehnatga haq to'lashni tashkil etish jahon amaliyotining ikki yo'nalishi bo'yicha rivojlanmoqda.

Birinchi yo'nalish ko'p uchraydigan bo'lib, uning asosini – differensial mehnatga haq to'lashning Teylor tizimi tashkil etgan bo'lib, uni quyidagicha ifodalash mumkin: yaxshi ish uchun mukofotlash, yomon ish uchun – iqtisodiy jazolash kerak. Bu tizimni ro'yobga chiqarish asosan mehnatga haq to'lashning ishbay-mukofot shaklini qo'llash hisobiga amalga oshiriladi, chunki unda ishlab chiqarishning qat'iy me'yorlari mavjud. U mahsulot ishlab chiqarishni barcha choralar bilan oshirishga qaratilgan. Bu tizim xodimning shaxsiy fazilatlariga baho berishda individual yondoshishni rad etadi va qat'iy umumiy tartibga asoslangan bo'lib, ham ishchi uchun, ham rahbar uchun birday majburiydir.

Ko'rinib turibdiki, mavjud holatda biz ko'rib chiqayotgan tizim iqtisodiy omillar orqali bo'lsada, kishini majburan mehnat qilishga zo'rlashga yo'naltirilgan. Differensial mehnatga haq to'lash tizimi mahsulot ishlab chiqarish yuqori va doimiy oshirishga talab etilganda katta muvaffaqiyatga ega bo'ladi va ish haqi kishi ehtiyojini qondirishning muhim vositasi bo'lib hisoblanadi.

Ikkinchi yo'nalish, mehnatga haq to'lashni tashkil etishning egiluvchan tizimi bo'lib, uning asosini – mehnatga haq to'lashning qat'iy me'yorining yo'qligi va ishchining maoshi unga berilgan razryadga va ishlab chiqarish me'yorlarini bajarish darajasiga emas, balki shaxsiy fazilatlar va xizmatlariga bog'liqligiga qaratilgandir. Bunga har xil rag'batlantiruvchi va qonunda ko'rsatilgan har xil vaziyatlarni qoplovchi qo'shimcha haq va ustama haqlarni to'lashni qo'llash, shuningdek

mehnatga haq to'lashning ishbay usulini vaqtbayga almashtirish yo'li bilan erishish mumkin.

Shu tariqa, mehnatga haq to'lashning egiluvchan tizimi, umumiy "kazarmali" tartibdan ish haqining individuallashtirishga o'tishni bildiradi. Buni amalga oshishi mahsulotni stabil ravishda ishlab chiqarishga erishilganda, uni yuqori darajada o'sishi talab etilganda, bozor tovarlar bilan to'yinganda va ish haqi endi inson mavjudligining va jamiyat rivojining yagona vositasi hisoblanmaganda maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Bugun g'arbda bunday rivojlanish darajasiga erishildi, shuning uchun ham u erda mehnatga haq to'lashning differensial tizimini egiluvchanga almashtirish asta-sekin amalga oshirilmoqda. Bu almashtirishning ijobiy tomoni shundan iboratki, u ishchilarni doimiy ravishda ishlab chiqarish me'yorini bajarishga majburlashdan ozod qiladi, o'z ish vaqtidan bimalolroq va ijodiy foydalanishga imkoniyat yaratadi, o'zlari ko'rsatgan xizmatlarini tan olishlariga umidvor bo'lish (qo'shimcha haq olish) va o'z ish natijasidan qoniqish hissini paydo qiladi. Biroq tizimning salbiy tomoni ham mavjud bo'lib, unga ish haqi o'sishi darajasining pasayishi, ish haqi miqdorining rahbarning xohishiga butunlay bog'liqligi, shuningdek xodimlarning turli xil toifalari (qo'shimcha va ustama haqlarning turli xil kattaligi va miqdori) borasida ijtimoiy tanglikning vujudga kelishi kiradi. Bizning mamlakatimizda bozor islohotlari boshlanishidan oldin ishlayotganlarga mehnatga haq to'lash uchun asosan differensial haq to'lash tizimi qo'llanilar edi. Tikuvchilik tarmog'ida u mehnat operatsiyalarining qat'iy elementlar bo'yicha me'yorlashtirish, operatsiyani bajarish vaqtining tarmoq me'yorlari tizimiga mos kelishi, mehnatni ilmiy tashkil etish bo'yicha amalga oshiriladigan tadbirlar, mehnat natijalari uchun ilg'or mukofotlashning puxta ishlab chiqilgan tartibi bilan mustahkamlangan edi. Mana shu bir butun o'lchovlar tizimi ishchiga, uni doimiy ravishda tanglikda, bir maromda ushlab turishga qattiq ta'sir ko'rsatadi va shu tartibda yuqori natijalarga erishilardi: tikuvchilik sanoatida mehnat unumdorligi yiliga o'rtacha 4-6% ga o'sar edi.

Engil sanoatda ishlab chiqarishning o'sish darajasi sezilarli darajada pasaya boshlagan bir vaqtda, bu vaziyatni vujudga keltirgan sabablardan biri bo'lib harakat

qilayotgan, ya'ni xuddi o'zini batamom tugatgan, majburlash xususiyatiga ega, mehnatga haq to'lash tizimidir degan fikrlar paydo bo'ldi. Bu fikr bilan faqat qisman qo'shilish mumkin edi, chunki bunga asosan o'zini batamom tugatgan, differensial haq to'lash tizimi emas, balki uning o'sishini cheklovchi va shu orqali ishchilarning tashabbuskorligini bo'g'uvchi markazlashtirilgan boshqaruv tizimi hisoblanadi.

Xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash maqsadida ish haqiga qo'shimcha va ustama haq to'lash tizimini jadallik bilan kiritib boshladi. Mana shunday qilib, kechki vaqtdagi ish uchun qo'shimcha haq, bir yil ish natijalari bo'yicha mukofotlar, professional va mehnatga erishgan katta yutuqlari uchun ustama haqlar va h.k.lar vujudga keladi.

Bu ustama va qo'shimcha haqlarning barchasi direktiv tashkilotlar qarori bo'yicha kiritilgan bo'lib, tarmoqda ishchi kadrlar etishmasligi sababli vujudga kelgan tanglikni birmuncha pasaytirish bo'yicha rasmiy maqsadga ega bo'lib, ularning bosh maqsadi sanoatda eng past ish haqiga ega bo'lgan ishchilarning ish haqlarini bir oz oshirishdan iborat edi. Shuning uchun ustama haqning katta qismi ishchilarning shaxsiy fazilatlarini va xizmatlarini hisobga olmagan holda avtomatik ravishda qo'shib yozilardi. Yakuniy natijada esa bu ularning past darajada o'sayotgan samaradorligiga va kadrlar qo'nimsizligini kamaytirishga ma'lum bir darajada ta'sir ko'rsatgan, mehnat unumdorligini sezilmas darajada o'sishiga imkon yaratgan edi.

Bozor islohotlari va ish haqining to'liq erkinligi, ya'ni uni davlat boshqaruvidan ozod qilinishidan boshlab korxonalar ish haqining tizimini o'zlari belgilaydigan bo'ldilar, ustama va qo'shimcha haq miqdori keskin ravishda o'sdi. Biroq, ko'rib turganimizdek bu ham muvaffaqiyatga olib kelmadi. Ish haqi o'smoqda, ishlab chiqarish pasayib ketmoqda. Ustama va qo'shimcha haqlarga chalg'ib korxonalar ish haqining asosiy shakllariga e'tiborni susaytirdilar, ularni tashkil etishda soddalikka yo'l qo'ya boshladilar. Shu sababli ham mehnatga haq to'lash tizimining ayrim bir qoldiqlarini saqlab qolish juda muhimdir. Aynan tizimlar o'z tartibi, qonun va qoidalar bilan, ishlab chiqarishning muntazam o'sishini ta'minlaydi, bu esa jamiyatimiz uchun hozirgi kunda havoday zarur.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatga haq to'lashning yangi ilg'or tizimlarini paydo bo'lishi bilan bir qatorda mehnatga haq to'lashning yakka ishbay haqining mavqeini pasaytirmaslik kerak. Bunday shart-sharoitlarda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli eng samarali bo'lib hisoblanadi. Bu shakl asosiy kasb ishchilarining mehnatini individual xarakteriga, aniq me'yorlash va har bir ishchining mehnat natijalarini aniq va tezkorlik bilan hisobga olishga asoslangan. Yakka ishbay ish haqi shakli engil sanoat korxonalarida ishchilariga mehnatga haq to'lashning ustuvor shakli bo'lgan va bo'lib qolmoqda.

Lekin mehnatga haq to'lashning bu shaklini yo'q qilish, buzish harakatlari amalga oshirilgan bo'lib, bu direktiv tashkilotlar buyrug'i bo'yicha ishchilarni brigadaga birlashtirib, mehnatga haq to'lashning jamoa shakliga majburiy o'tish bilan boshlangan. Tadbir matbuotdagi g'ala-g'ovur, seminarlar, qarorlar bilan o'tgan. Biroq u ko'pgina boshqa tadbirlar kabi muvaffaqiyatsizlikka uchradi. Falokat ishchilarni brigadalarga birlashtirishdan emas, balki ularga xos bo'lmagan mehnatga haq to'lash shakllarini bog'lab qo'yishdan iboratdir. Tikuvchilik korxonalarida ishchilarning mehnati potok ishlab chiqarish jarayonlarida amalga oshirilsada, shuning uchun jamoada mehnatga haq to'lashning brigada tizimini kiritilishi o'z samarasini bermadi. Amaliyot o'ziga nomaqbul bo'lgan mehnatga haq to'lashni tashkil qilish shaklini qabul qilmadi. Korxonaning xo'jalik faoliyatini demokratlashtirishni boshlanishi bilan hamma joyda ishchilarga individual ishbay haq to'lashga qaytildi.

Ish haqining an'anaviy shakli bozor iqtisodiyoti rivojlanishining butun bir tarixi davomida yig'ilib kelgan. Ular ichida vaqtbay va ishbay, maosh-mukofot, ishbay-mukofot va h.k.lar eng bardoshlilari edi. Oxirgi o'n yillikda iqtisodiy rivojlanish juda chambarchas ravishda ilmiy-texnik taraqqiyot bilan chirmashib ketdi, iqtisodiy rag'batlar umumiy tizimida ishchilarning moddiy manfaatdorlik omili yanada ahamiyatli bo'ldi. Bu mehnatga haq to'lashning yangi shakllarini tashkil etishda o'z ta'sirini ko'rsatmay qo'ymadi. Ular majmuidan quyidagi eng muhim shakllarni ajratib olish maqsadga muvofiqdir.

Birinchi, bu ko'p omilli va umumomilli tizimlar. Ularning mohiyati shundaki, ish haqi omillarining katta miqdoriga bog'liqlikda aniqlanadi, bu esa omillar ta'sirini aniqlovchi texnologiyaga olib kelmoqda. Shunday qilib, ko'p omilli tizimda ishchining umumiy ish haqi ko'p sonli me'yorlarni: ishlab chiqarish me'yorlari, turli xil ishlab chiqarish xarajatlarini iqtisod qilish bo'yicha me'yorlar, jihozdan samarali foydalanganlik uchun to'lovdan yig'iladi. Undan tashqari, bu tizimda mahsulot sifatini oshirishga bo'lgan normativ talablarni bajarish, zaruriy texnologik jarayonlarni yaxshilash, qo'llab-quvvatlash va h.k.lar mo'ljallangan. Natijada oxirgi ish haqi o'zida ko'rsatilgan me'yorlarni amalga oshirishni aks ettiruvchi ko'pgina koeffitsientlar yordamida to'g'rilanadi. Umumomilli tizimlarda, qoidaga ko'ra, ishchining mehnat jarayoni samaradorligining yagona sintetik ko'rsatkichi ishlab chiqiladi va ish haqi shu ko'rsatkichning dinamikasi bilan aniqlanadi.

Ikkinchi, bu mukofotlashning jamoa tizimini ko'zlovchi mehnatga haq to'lash shakllari. Ular alohida ishchilarning natijaviyligini oshirishga qanday bo'lsa, xuddi shunday butun jamoa uyg'unlikda ishlashiga yo'nalgan. Bu ilmiy-texnik taraqqiyotning eng muhim talabidir.

Ularning bosh mohiyati – ishchilarning maoshi butun-bir firma faoliyati natijalariga bevosita bog'liqligidan iboratdir. Bu mehnatga haq to'lash tizimlarining o'zlari nafaqat moddiy manfaatdorlik darajasini oshiruvchi omil bo'lib qoldi, balki jamiyatda ijtimoiy rozilikni kuchaytiruvchi omil bo'lib ham.

Ular yordamida ham tadbirkorlar, ham ishchilar manfaatlari yanada ko'proq birlashgan bo'ldi-qoldi.

Bu shakllar majmuida eng ko'p tarqalgani, daromadlarda ishtirok etish tizimi bo'ldi. Firma uchun katta daromadning ta'minlanishi, har bir ishchining ish haqi miqdorining o'sishini bildiradi. Natijada daromad faqatgina tadbirkorlik "katalizatori" bo'lib qoladi va ishlab chiqarish jarayonining barcha ishtirokchilari uchun yagona rag'batga aylandi.

Daromadda ishtirok etish tizimi bilan bir qatorda, asta-sekin yanada kengroq tizim, ya'ni firma faoliyatini natijalarida qatnashish tizimi rivojlana boshladi. Unda

aniq ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga erishishda ishchilarni rag'batlantirish ko'zda tutilmoqda, masalan, xom-ashyo, materiallarni iqtisod qilish bo'yicha, asbob-uskunalarni ratsional qo'llash va h.k. Boshqa hollarda tayyor mahsulot umumiy bahosida umumiy mehnatga haq to'lashga to'g'ri xarajatlarning ma'lum foizi belgilanadi. Agar ish haqiga bo'lgan to'g'ri xarajatlarning real foizi programmalashtirilgandan kam bo'lsa, u holda shu tarzda iqtisod qilingan summa mukofot foizini shakllantiradi. Ishlab chiqarish xarajatlari iqtisodi ishlab chiqarish jarayonining barcha qatnashchilariga, qanday resurslar orqali ishtirok etishidan qat'iy nazar foydali bo'lmoqda.

Uchinchidan, ahamiyatli, ijtimoiy-psixologik momentlarga ega bo'lishi mehnatga haq to'lashning maxsus shakllari. Bu holda eng malakali, tirishqoq va o'z firmasiga sodiq bo'lgan ishchilar ajratib olinadi va ular oylik garantlangan stavkaga, firma xizmatchilari degan statusni berish bilan o'tkaziladilar. AQSh da bunday shakllar ish haqini "salarizlash" nomini olgan.

"Salarizlash" mehnat jamoalarini birlashtirishda, ishchilar orasida firmaga sodiqlik ruhini ommalashuvida katta psixologik ta'sirga ega.

O'zga hollarda, xususan, ayrim Yapon korxonalarida jamoadagi ahloqiy-psixologik ahvolga o'z ijobiy ta'sirini ko'rsatgan ishchilarga foydadan ish haqlariga qo'shimcha haqlar kiritadilar.

O'zbekistondagi bozor islohotlari xususiyatlarini va rivojlangan davlatlardagi mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi shakllarini tarixiy evolyutsiyasini inobatga olgan holda firmalar faoliyatining umumiy natijalarida va foyda o'sishini shakllantirishda ishchilar ishtirokini ko'zda tutuvchi shakllarga ko'proq e'tibor berish maqsadga muvofiqdir. Bundan tashqari, hozirgi kunda milliy iqtisodga bunday moddiy rag'batlantirishni joriy qilish uchun aniq amaliy shart-sharoitlar yaratildi.

Nazorat savollari

1. Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatga haq to'lashning o'ziga xosligi?
2. Ish haqining asosiy vazifalari nimalardan iborat?

3. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi va taqsimlovchi vazifalari?
4. Mehnatga haq to'lashni tartibga solinishi qanday darajalarda amalga oshiriladi?
5. Korxonada miqyosida mehnatga haq to'lashni tartibga solinishi?
6. Mehnatga haq to'lashda muqobil yondoshuvlarni qo'llashning mohiyati?
7. Tarif setkasi va uning tarkibiy qismlari?
8. Tarmoq malaka ma'lumotnomasining mohiyati?
9. Korxonalarda tarif stavkasi qanday belgilanadi?
10. Mehnatga haq to'lash shakllarini qanday tushunasiz?
11. Qanday vaziyatlarda mehnatga haq to'lashning ishbay shaklidan foydalaniladi?
12. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli, uning mohiyati, qo'llanish o'rni?
13. Mehnatga haq to'lashning ishbay shakli qanday tizimlardan tashkil topadi?
14. Brigadali ishbay ish haqi tizimi qanday vaziyatlarda qo'llaniladi?
15. Mukofotli ishbay tizimining mohiyati, qo'llanish o'rni?
16. Mehnatga haq to'lashning shartnoma usulining mohiyati?
17. Mehnat qonunchiligiga ko'ra qanday qo'shimchalarni bilasiz?
18. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari?

Tayanch iboralar

Ish haqi, nominal ish haqi, real ish haqi, yollanma, ishchi, iqtisodiyot, tarmoq, korxonada, tamoyil, mehnat unumdorligi, mehnat bozori, samaradorlik, mehnat, qonun, kodeks, tarmoq, tizim, operativ, minimal ish haqi, muqobil, tarif tizimi, tarmoq malaka ma'lumotnomasi, tarif setka, tarif stavka, mehnatni ilmiy tashkil qilish, mehnat resurslari, mehnat usullari, mehnat xarakatlari, ish zonasi, mashinaning unumdorligi, mashinaning nazariy unumdorligi, vaqt me'yori, mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari, operativ vaqt, yordamchi vaqt, qoplanadigan va qoplanmaydigan yordamchi vaqt, xizmat ko'rsatish me'yori, ish vaqtini fotografiyasi, xronometraj, fotoxronometraj, barqarorlik koeffitsienti, ishbay ish haqi, vaqtbay ish haqi, real ish haqi, nominal ish haqi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi – T.: “O'zbekiston”, 1996.
2. Karimov I.A. “O'z kelajagimizni o'z qo'limiz bilan qurmoqdamiz” – T.: “O'zbekiston” 1999.
3. Karimov I.A. “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etish yo'llari va choralari”. T.: O'zbekiston. 2009.
4. Karimov I.A. “O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida”. –T.: O'zbekiston, 2011.
5. Abduraxmonov Q.X. “Mehnat iqtisodiyoti”. Darslik. – T.: “Mehnat”, 2009.
6. Akilbekov T.F. Paxta tozalash korxonalarida mehnatni ilmiy tashkil etish va normalash. Darslik. –T.: TTYeSI, 2003. -107 bet.
7. Головачева А. “Организатсия, нормирование и оплата труда” Москва: “Новое знания”, 2007.
8. Nazarov A.Sh. Mehnatni tashkil etish va normalash. Darslik. –T.: TDIU, 2007. -256 bet.
9. Радко Р. “Организатсия, нормирования и оплата труда” Москва: “Просвещение”, 2004.
10. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Учебник. Москва-2012.
11. The organization and regulation of labor. Textbook for High Schools (Vol 3)/Organizatsiya i normirovanie truda Uchebnik dlya vuzov -3-e izd., ispr. idop. - ("Vysshee obrazovanie") by Bukhalkov M.I., Hardcover, Publisher: Infra-M (2010), Language: Russian, ISBN-10: 5160034870, ISBN-13: 978-5160034874
12. The organization and regulation of labor Proc. allowance - ("higher education") (neck) / Organizatsiya i normirovanie truda Ucheb. posobie - ("Vysshee obrazovanie"), by Shubenkova E.V., Malinin S.V. Bychin V.B. (Author) Hardcover, Publisher: Infra-M (2009), Language: Russian, ISBN-10: 5160035990, ISBN-13: 978-5160035994,

13. Тихомирова Т.П., Чучкалова Е.И. «Организация нормирование и оплата труда на предприятии». Учебное пособие. Екатеринбург. 2008.

14. Пашуто В.П. “Организатсия, нормирование и оплата труда на предприятии”. М.: Кнорус 2007.

15. www.profbusiness.ru/business-plan.html

16. www.alti.ru/bizplanavto.html