

## TASHKILOTLARNING INSON KAPITALIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGI

**Badalboyev Faxriddin Solijonovich**

[lim942345@gmail.com](mailto:lim942345@gmail.com)

**Maqsad:** ushbu maqola- inson kapitali faoliyatining barcha jihatlarini iloji boricha keng qamrab oladigan integratsiyalashgan baholash tizimi bilan inson kapitalidan foydalanishni ichki nazorat qilish tizimini baholashni takomillashtirishga bag'ishlangan. Muhokama: korxonaning inson kapitali umumiy ishlab chiqarish potentsialining asosiy tarkibiy qismi bo'lib, mehnat unumdorligi asosida moliyaviy natijalarni shakllantirishga ijtimoiy ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash inson kapitalidan foydalanishga sezilarli ta'sir ko'rsatadi, chunki ular uning tuzilishini o'zgartiradi va ularning rivojlanishi uchun asosdir. Qabul qilishdan oldin integratsiyalashgan baholash tizimidan foydalangan holda inson kapitalidan foydalanishni nazorat qilish majburiy protsedura sifatida taklif etiladi. Har bir mezon bo'yicha maksimal ball berish korxonalar rahbariyatiga xodimlarning natijaga qo'shgan hissasini batafsilroq baholash va bonus jarayoniga oqilona yondashish imkonini beradi, bu esa yuqori natijalarga erishishga imkon beradi. Ma'lumki, xodimlarni rag'batlantirishning premium va ijtimoiy tarkibiy qismlari ma'lum bir "ijobiy ta'sir" davriga ega, bu esa qo'llab - quvvatlanishi kerak va shu bilan mehnatning ishlab chiqarish hajmining o'sishiga bevosita va bilvosita ta'sir qiladi. Natijalar: biz individual mukofotdan boshqa turdagi rag'batlantirishning ustuvor afzalligi sifatida foydalanishni tavsiya etamiz, chunki bu xodim uchun o'z ishining natijalarini mustaqil ravishda tahlil qilish va baholash uchun imkoniyat yaratadi. Ushbu sabab-oqibat munosabatlarini saqlab qolish uchun minimal vaqt oralig'i zarur shartdir, chunki bu ishlab chiqarish jarayonida ishchilar o'rtasida sog'lom raqobatga erishishga yordam beradi. Biz xodimlarni mukofotlash uchun bir qator mezonlardan foydalanishni taklif qilamiz. Tavsiya etilgan mezonlar biz tomonidan ikki turga bo'linadi: individual-umumiy va jamoaviy. Bu, shubhasiz, mukofotning adolatliligini, uning ochiqligi va asosliligini oshiradi.

**Kalit so'zlar:** inson kapitali, tashkilotning inson kapitalidan samarali



ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-3

foydalanish ko'rsatkichlari, ish vaqtidan foydalanish, ish vaqtidan foydalanishni nazorat qilish, xodimlarni mukofotlash.

## KIRISH

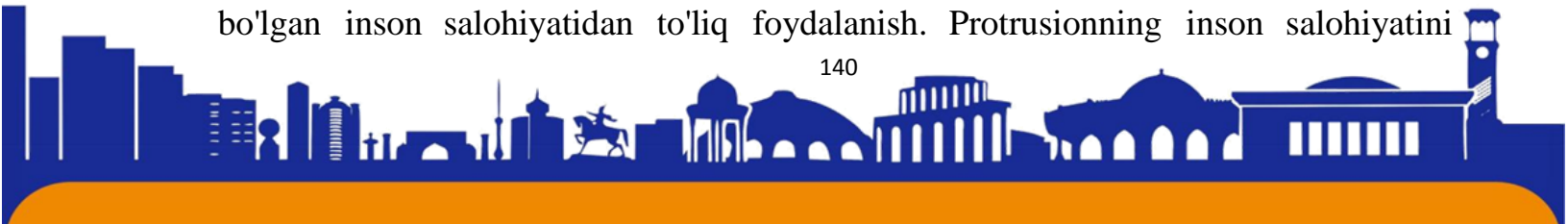
Zamonaviy sharoitda ishlab chiqarish jarayonida inson kapitali asosiy rol o'ynaydi. Shu bilan birga, inson kapitalidan foydalanishni tahlil qilish va nazorat qilishga tobora ko'proq e'tibor qaratilmoqda, chunki bu ko'rsatkichlar o'z - o'zini shakllantiradigan va moliyaviy natijalarga bevosita ta'sir ko'rsatadigan asosiy ko'rsatkichlardir. Kadrlar bo'limining vakolatli ishi unga qo'yilgan vazifalarni bajara oladigan barqaror mehnat jamoasini shakllantirishga imkon beradi va bu shart korxonaning rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda bajarilishi kerak. Ushbu tizimda samaradorlik, mehnatga layoqatlilik va javobgarlik ishchilarning muhim xususiyatlari hisoblanadi.

### Tadqiqot metodologiyasi

Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi ishlab chiqarish jarayonini avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash bilan uzviy bog'liqdir, chunki bu ishchilarning mehnat unumdorligini oshirishga imkon beradi, shuningdek ularni doimiy ravishda rivojlantirish va takomillashtirish zarurligini keltirib chiqaradi. Ushbu jarayonda inson kapitalidan va ayniqsa ish vaqtidan foydalanishni kompleks iqtisodiy tahlil qilish va nazorat qilish muhim rol o'ynaydi. Mehnat unumdorligining ichki zaxiralarini aniqlash va rivojlantirish asosida inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish mumkin.

Foydalanish jarayonida inson kapitali korxonada faoliyatining asosiy moliyaviy xususiyatlariga (bozor qiymati, biznes faoliyati, moliyaviy kapital, kreditga layoqatlilik) katta ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun bizning fikrimizcha, korxonada rahbariyatining muhim vazifasi inson kapitalini nazorat qilish va birgalikda kompleks tahlil qilish qoidalarini ishlab chiqishdir.

Har qanday biznesning samaradorligiga bozor ulushidan oshib ketish uchun etarli bozor ulushini egallamasdan erishish mumkin emas va bu, o'z navbatida, bozorga taklif etilayotgan mahsulotlar va umuman korxonaning yuqori darajadagi raqobatdoshligini, barcha biznes jarayonlarini tashkil etishning maqsadga muvofiqligini talab qiladi. innovatsion samaradorlik va eng muhimi, u uchun mavjud bo'lgan inson salohiyatidan to'liq foydalanish. Protrusioning inson salohiyatini





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-3

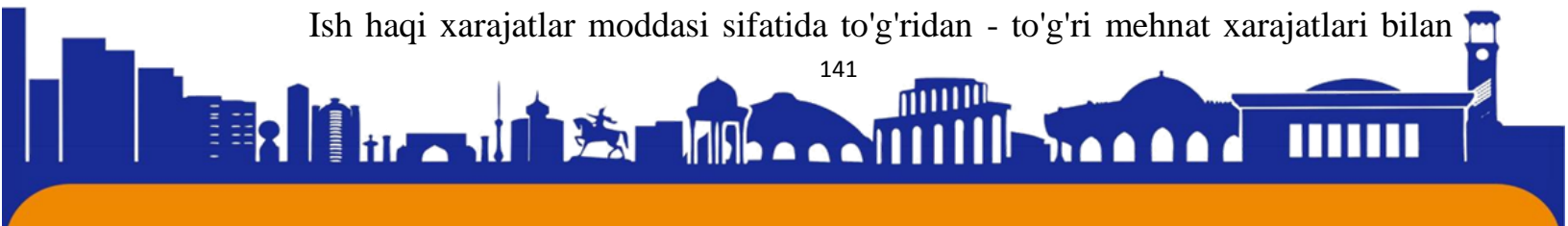
tashuvchilar-ular ishchilarni jalb qiladilar va bu potentsial ulardan qaytarib olinmaydi va ular bilan mehnat shartnomasi yokima'lum bir ish hajmini bajarish uchun fuqarolik shartnomasi tuzish orqali ijaraga olinishi mumkin. Inson salohiyatidan to'liq iqtisodiy foydalanish faqat xodimlarni boshqarishning puxta o'ylangan tizimi sharoitida mumkin, bu esa o'z navbatida kadrlarstrategiyasidan va ishlab chiqarish ehtiyojlari uchun etarli miqdordagi miqdoriy va sifat ko'rsatkichlarini ta'minlashni boshqarishdan ijobiy korporativ madaniyatni shakllantirish, mehnat darajasini oshirish va mehnatni rag'batlantirishgacha bo'lgan bir qator tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi. Iqtisodiy nuqtai nazardan xodimlar bilan ishlashning yakuniy maqsadi mehnat unumdorligini oshirish, shuningdek ishchilarning biznes maqsadlariga erishish uchun vakolatlari va motivlarini yo'naltirishdir.

Inson salohiyatining etishmasligi biznes faoliyatiga zararli ta'sir ko'rsatadi. Bunday tanqislik talab qilinadigan ish hajmini bajarish uchun ishchilar etishmasligi bilan ham, mavjud xodimlarning shakllanishi yoki kompetentsiyalarining etarli darajada emasligi bilan ifodalanadigan sifat jihatidan ham namoyon bo'lishi mumkin. Bunday muammoni ta'lim va ish tajribasi uchun maxsus talablarga ega bo'lgan qo'shimcha xodimlarni yollash yoki allaqachon band bo'lgan xodimlarni o'qitishdan oldin yoki qayta tayyorlash orqali hal qilish mumkin. Inson salohiyati yetishmasa, mehnat intizomi va motivatsiyasining etarli emasligi bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Ish haqi jamiyatning aksariyat a'zolari uchun ularning farovonligi uchun asos bo'lgan va hozirgi kunda ham mavjud, ya'ni bu xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish va butun ishlab chiqarish natijasi uchun kuchli rag'batdir. Iqtisodiyotning zamonaviy inqiroz sharoitlari moslashuvchan motivatsiya tizimiga asoslangan xodimlarga, ularning ish bilan ta'minlanishiga va ulardan oqilona foydalanishga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Korxonaning mehnat resurslarini ichki nazorat qilishning aniq tashkil etilgan va barkamol va uyg'un ishlaydigan tizimi ish haqini to'g'ri hisoblash va xodimlarning moddiy manfaatdorlik printsiptiga rioya qilish uchun zarur shartdir. Mehnatga haq to'lash tizimi mehnat miqdori va sifati, ish haqifondi mablag'lari va ijtimoiy to'lovlardan foydalanish ustidan tezkor nazoratni ta'minlashi kerak.

Zamonaviy sharoitda mehnat qonunchiligi ishchilar va ish beruvchilarning, shuningdek davlatning intereslarini maqbul birlashtirish va muvofiqlashtirishga erishish uchun huquqiy shart - sharoitlarni yaratadi.

Ish haqi xarajatlar moddasi sifatida to'g'ridan - to'g'ri mehnat xarajatlari bilan





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-3

bog'liq, shuning uchun u faoliyat turlariga qarab foydani kamaytiradi. Mehnat munosabatlari tizimini takomillashtirish, xodimlarning mehnat faoliyati ustidan ichki nazoratni tashkil etish va ularning motivatsiyasi ularning malakasini oshirish, funktsional kadrlar tuzilmalarining innovatsion shakllanishi bilan bevosita bog'liqdir.

Ishonchli huquqiy asos kadrlar texnologiyalari maqomiga qonuniylik beradi va kadrlar siyosati natijalarini qo'llash nuqtai nazaridan kadrlar bo'yicha mutaxassislarning harakatlarining tartibga solinishi, mavjudligi va ishonchliligini ta'minlaydi. Kadrlar texnologiyalaridan foydalanish huquqiga ega bo'lgan xodimlar, shubhasiz, yuqori axloqiy fazilatlariga ega bo'lgan professional tayyorgarlikka ega bo'lishlari kerak.

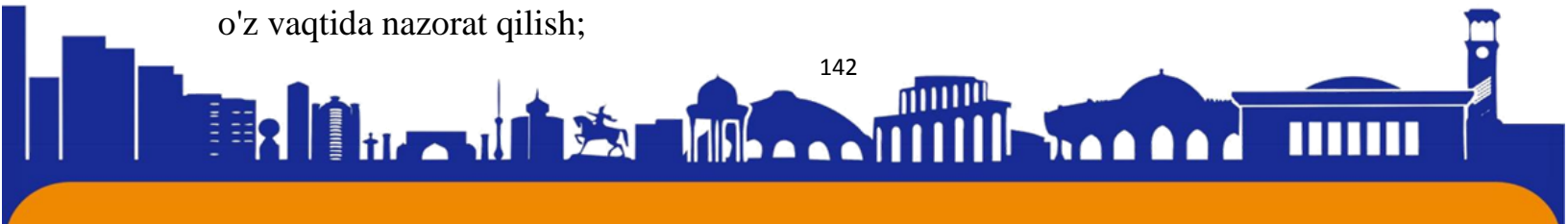
Xodimlarning ish haqini nazorat qilishning u yoki bu tizimidan foydalanish samaradorligini amaldagi ishlagan soatlari asosida aniqlash va oshirish, tegishli vazifalarni bajarish sifatini baholash, zamonaviy sharoitlar bilan bog'liq ravishda muntazam ravishda sertifikatlash va malaka standartlarini qayta ko'rib chiqish mumkin.

Istiqbolli va malakali rahbar kadrlar menejerlari bilan birgalikda xodimlarning malakasini oshirishni boshlashi kerak, chunki bu joriy ishlab chiqarish vazifalarining bajarilishini va ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning raqobatbardosh darajasiga erishishni kafolatlaydi. Ish haqini tashkil etish va korxonada xodimlarini boshqarishni baholash tizimi korxonada va individual xodimning maqsadlarini maksimal darajada yaqinlashtirish asosida korxonada maqsadlariga nisbatan javobgarligi bilan birgalikda qabul qilish xodimlarining ish qobiliyati, malakasi va amaliy ko'nikmalari, tajribasi va mahoratidan samarali foydalanishga qaratilgan.

Mehnat resurslaridan foydalanishni ichki nazorat qilish tizimini baholashni takomillashtirish maqsadida biz barcha jihatlarni iloji boricha keng qamrab oladigan integral baholash tizimidan foydalanishni taklif qilamiz korxonaning inson kapitalining ishlashi va ishlatilishi quyidagilarni o'z ichiga o'ladi:

– xodimlarni rag'batlantirish tizimining rivojlanishini baholash, bu xodimlarga martaba zina yoyasida o'sishga imkon beradi, tashkilotga shaxsiy hissi va xodimning kasbiy mahorati bilan birgalikda ish haqini oshiradi;

– xodim uchun malaka oshirish va o'qitish uchun sharoit va imkoniyatlar yaratish, ularning yurish chastotasi bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish va ushbu qarorni o'z vaqtida nazorat qilish;







ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-3

– ishlab chiqarish dasturi va lavozim tavsiflari asosida xodimlarning mehnat hissasi sifatini baholash;

– kadrlar bo'limi va kasaba uyushmasi orqali korxonada xodimlarining ijtimoiy himoyasini ta'minlash;

– jamoada uyg'un jamoa va unda do'stona muhit yaratish orqali (qo'shma korporativ tadbirlar, qo'shma dam olish, korporativ madaniyatni rivojlantirish va turli xil ommaviy va bayramona tadbirlar orqali) jamoada mos psixologik va hissiy yig'ilish yaratish.

Xodimlarni boshqarish va ish haqini ichki nazorat qilishning samarali tizimini yaratishda ishlarning funktsional ro'yxatini shakllantirish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

– korxonada rahbariyatga turli xil strategiyalarni ishlab chiqishda, nizoli vaziyatlarning oldini olishda yordam berish;

– xodimlarning malakasini oshirish, kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish, bilim, tajriba va tajribadan samarali foydalanish uchun sharoit yaratish;

– mehnat intizomini mustahkamlash yo'nalishlarini ishlab chiqish;

– mehnat xarajatlarini boshqarish (ijtimoiy xarakterdagi ish haqi va to'lovlar);

– ish haqini baholash variantlarini ishlab chiqish va uni rag'batlantirish;

– xodimlarni shakllantirishning samarali usullarini ishlab chiqish, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni bashorat qilish;

– xodimlarning psixologik muvofiqligini hisobga olgan holda mehnat jamoasini yollash;

– kadrlar zaxirasini yaratish va maxsus o'quv dasturlari bo'yicha xodimlar bilan tegishli ishlarni olib borish;

– samarali boshqaruv apparatini yaratish korxonaning menejerlarga bo'lgan ehtiyojini aniqlash;

– kadrlar bilan ta'minlash bilan bog'liq hujjatlar (kartalar, anketalar, tavsiflar, sertifikatlar, sertifikatlashtirish materiallari) bilan ish yuritish va maxsus ishlarni yuritish;

– attestatsiya tadbirlarini o'tkazish;

– mehnat shartnomalarini tuzish, tariflarni o'tkazish, xodimlarni rasmiy ravishda ilgari surishda yordam berish.

### **Natijalarni muhokama qilish**

Inson kapitalini ichki nazorat qilish tizimining samaradorligi xodimlarni





boshqarish samaradorligini baholash, mehnat intizomini mustahkamlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratish xarajatlari darajasini optimallashtirish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning progressiv tizimlarini ishlab chiqish bilan bog'liq iqtisodiyot bilan belgilanadi.

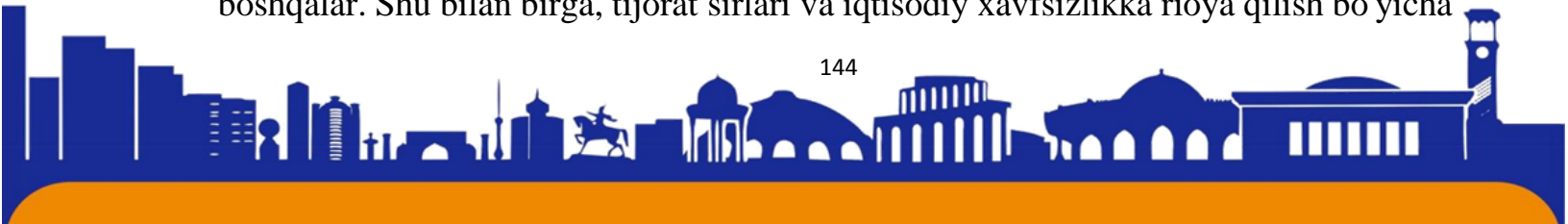
Biz inson kapitalidan foydalanish tizimini ichki nazorat qilish tizimini integral baholash ko'rsatkichlari ro'yxatini ishlab chiqdik (jadval.1.). Ushbu jadvalni maksimal ballga muvofiq to'ldirish ishlab chiqarish uchastkalari rahbarlari, smena boshliqlari tomonidan amalga oshiriladi.

1-jadval Ichki nazorat tizimini integral baholash ko'rsatkichlari inson kapitalidan foydalanish

Ko'rsatkichlar	maksimal ball
1. Xodimlarni rag'batlantirish tizimini rivojlantirish	5
2. Xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish uchun imkoniyatlarning mavjudligi	5
3. Xodimlarning mehnat hissasini baholash (lavozimlar bo'yicha)	5
4. Kadrlar bo'limi va kasaba uyushmasi orqali xodimlarning ijtimoiy xavfsizligini ta'minlash	5
5. Qulay psixologik va hissiy muhitni yaratish	5
6. Mehnat intizomini mustahkamlash	5
7. Ish haqini va uning rag'batlantiruvchi qismini takomillashtirish	5
8. Korxonada ehtiyojlari va xodimlarning muvofiqligini hisobga olgan holda xodimlarni joylashtirish	5/5
9. Ish yuritishni optimallashtirish	5
10. Attestatsiya tadbirlarini o'tkazish	5
jami:	50

Jadvalda keltirilgan individual parametr bo'yicha ballarning o'zgarishini tahlil qilish inson kapitalidan foydalanishni ichki nazorat qilish tizimining yomonlashishi to'g'risida xulosa chiqarishga imkon beradi va uni takomillashtirish bo'yicha keyingi ishlarning yo'nalishini ko'rsatadi.

Mehnat xarajatlarini zamonaviy tahlil qilish, agar katta miqdordagi ma'lumotlar dasturlaridan foydalangan holda yagona axborot tizimi sifatida qayta ishlangan bo'lsa, amaliy ahamiyatga ega bo'ladi: "1C buxgalteriya", "1C Enterprise", "bank-mijoz" va boshqalar. Shu bilan birga, tijorat sirlari va iqtisodiy xavfsizlikka rioya qilish bo'yicha





chora-tadbirlar yo'lga qo'yildi. Shunday qilib, it texnologiyalaridan foydalanish quyidagilarga imkon beradi: ish haqi xarajatlarini boshqarish nazorat-tahlil tizimining ma'lumotlarini fiskal tizimda va banklarda ishlatiladigan dasturiy mahsulotlarga eksport qilish, ularning asosiy funksiyalari bilan bir qatorda har xil hisobotlarni to'ldirish funksiyalarini bajarish: moliyaviy, statistik va soliq.

### Xulosa

Qishloq xo'jaligi korxonalarini xodimlarini rag'batlantirishning samarali mehnatini oshirishga qaratilgan tizimlari tahlilini modernizatsiya qilishning takomillashtirilgan va ishlab chiqilgan mexanizmlari uning sifatini ham oshirishga imkon beradi.

### MANBALAR RO'YXATI

1. Jurkina T. A. mehnat resurslaridan foydalanishni nazorat qilishni axborot bilan ta'minlash / T. A. Jurkina, T. V. Sabetova//agrosanoat majmuasini ilmiy va texnologik rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari. Milliy ilmiy- amaliy konferentsiya materiallari, 2019, 152-157 betlar.
2. Ravenova A.N.Rossiya iqtisodiyoti doirasida ish haftasining davomiyligi masalasi/ A. N. Ravenova, N. M. Shevtsova // innovatsion iqtisodiyot: rivojlanish istiqbollari va mukammallik, 2020, 1 (43), 59-65 betlar.
3. A. N. ravveva raqamli transformatsiya sharoitida inson kapitalining tarmoq shakllari / A. N. Ravveva, N. A. Gerasimova, A. M. Kulik, N. M. Shevtsova // Voroneja davlat agrar universiteti Byulleteni, 2019, jild.4 (63), 194-202 betlar.
4. Ravvova A. N. korxonalarining motivatsiyasini oshirish bo'yicha chora - tadbirlarning iqtisodiy samarasi ishlab chiqarishni tashkil etish nazariyasi va amaliyoti. Aqlli korxonalarini tashkil etish va boshqarish samaradorligi: muammolar va echimlar. Xalqaro materiallar- mahalliy ilmiy va amaliy konferentsiya. Sanoat ishlab chiqarishini tashkil etish nazariyasi va amaliyoti ". Voroneja davlat texnik a universiteti, 2017, 131-135 betlar.
5. Sabetova T. V. inson salohiyati sifati va hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining o'zaro ta'siri/ moliyaviy gazeta, 2018, no. 2 (41), 70-81 betlar.
6. Sabetova T. V. mehnat bozorida shaxsiy raqobat qobiliyati: tarkibiy elementlarning tarkibi va tasnifi элементов // Voronej davlat inje nernye Technologies gazetasi, 2016, no. 3 (69), 274-282-betlar.

