

# Management Of Labor Standardization System Assessment Processes In Small Business Enterprises

**Abdukhamidov Abdurakhmon Abdulatif oglu**

Independent researcher at Kokand University

a.abduhamidov@kokanduni.uz

## Abstract

This scientific work analyzes the main structural elements of the labor standardization system in small enterprises and their functional significance. Modern mechanisms of labor standardization, standards of time, service, volume of work in production processes, organization of the workplace, and normative bases of labor actions are determined. The study studies methods for assessing the effectiveness of the standardization system - expert assessment, index of indicators, technological time analysis and evaluation mechanisms based on complex labor efficiency indicators.

**Keywords:** small enterprise, labor standardization, time standard, service standard, volume of work, evaluation methods, production efficiency, regulatory system, production process, organization of the workplace.

## Annotatsiya

Mazkur ilmiy ishda kichik korxonalarda mehnatni me'yorlashtirish tizimining asosiy tarkibiy elementlari va ularning funksional ahamiyati tahlil qilinadi. Mehnatni me'yorlashtirishning zamonaviy mexanizmlari, ishlab chiqarish jarayonlarida vaqt, xizmat ko'rsatish, ish hajmi me'yori, ish joyini tashkil etish, hamda mehnat harakatlarining normativ asoslari aniqlanadi. Tadqiqotda me'yorlashtirish tizimi samaradorligini baholovchi usullar – ekspert bahosi, ko'rsatkichlar indeksi, texnologik vaqt tahlili va kompleks mehnat samaradorligi ko'rsatkichlari asosida baholash mexanizmlari o'rganilgan.

**Kalit so'zlar:** kichik korxona, mehnatni me'yorlashtirish, vaqt me'yori, xizmat me'yori, ish hajmi, baholash usullari, ishlab chiqarish samaradorligi, normativ tizim, ishlab chiqarish jarayoni, ish joyini tashkil etish.

## Kirish

Bugungi raqobatbardosh iqtisodiy muhitda kichik ishlab chiqarish korxonalari o'z faoliyatining samaradorligini oshirish uchun resurslardan oqilona va ilmiy asosda foydalanishni talab qilmoqda. Xususan, mehnatni me'yorlashtirish tizimi bu jarayonda markaziy o'ringa ega bo'lib, u korxonadagi barcha mehnat jarayonlarini standartlashtirish va unumdorlikni oshirish imkonini beradi.

Kichik korxonalarda mehnatni me'yorlashtirishning o'ziga xos jihati shundaki, bu subyektlar ko'pincha cheklangan moddiy va mehnat resurslari sharoitida faoliyat yuritadi. Shu bois mehnatni ilmiy asosda rejalashtirish va me'yorlashtirish ularning barqaror faoliyat yuritishida hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Mazkur tadqiqotda mehnatni me'yorlashtirish tizimining asosiy elementlari – vaqt me'yori, xizmat ko'rsatish me'yori, ish hajmi me'yori, ish joyini tashkil etish, texnologik harakatlar ketma-ketligi va boshqa tarkibiy qismlar alohida ko'rib chiqiladi. Shuningdek, tizimning samaradorligini baholashda qo'llaniladigan zamonaviy indikatorlar va tahliliy usullar tahlil qilinadi.

Mehnatni me'yorlashtirishning ilmiy asoslari XX asrning o'rtalaridan boshlab jadal rivojlanib, ishlab chiqarish nazariyasida mehnat harakatlarining sifati, izchilligi va iqtisodiy samaradorligini tahlil qilishga yo'naltirildi. Bu nazariya zamonaviy iqtisodiyotda ishchi kuchi samaradorligini baholash, mehnat vaqtining optimal sarflanishi, operatsion ketma-ketliklarni belgilash kabi masalalarga yechim izlaydi.

Mehnatni me'yorlashtirish konsepsiyasining tarixiy-evolyutsion rivojlanish bosqichlari tahlili shuni ko'rsatadiki, bu tizim dastlab nazariy g'oya sifatida shakllangan bo'lsa, keyinchalik ishlab chiqarish jarayonlarini rejalashtirish, resurslardan samarali foydalanish va umumiy samaradorlikni oshirishning muhim boshqaruv vositasiga aylangan. Mazkur tizim ayniqsa, zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlarida raqamli texnologiyalar bilan uyg'unlashib, ish vaqtining aniq me'yorlanishi, texnologik yuklama va bandlikka asoslangan nazorat mexanizmiga aylandi. Bu jarayonlar bevosita mehnat unumdorligi ko'rsatkichi bilan uzviy bog'liqdir. Mehnat unumdorligi ishlab chiqarish samaradorligini belgilovchi asosiy mezonlardan biri bo'lib, bevosita mehnatni me'yorlashtirish darajasiga ta'sir ko'rsatadi. Chunki me'yorlashtirish orqali har bir mehnat harakati, texnologik operatsiya va ishchi faoliyati optimallashtiriladi, resurslardan oqilona foydalanish va vaqt isrofiga yo'l qo'ymaslik ta'minlanadi.

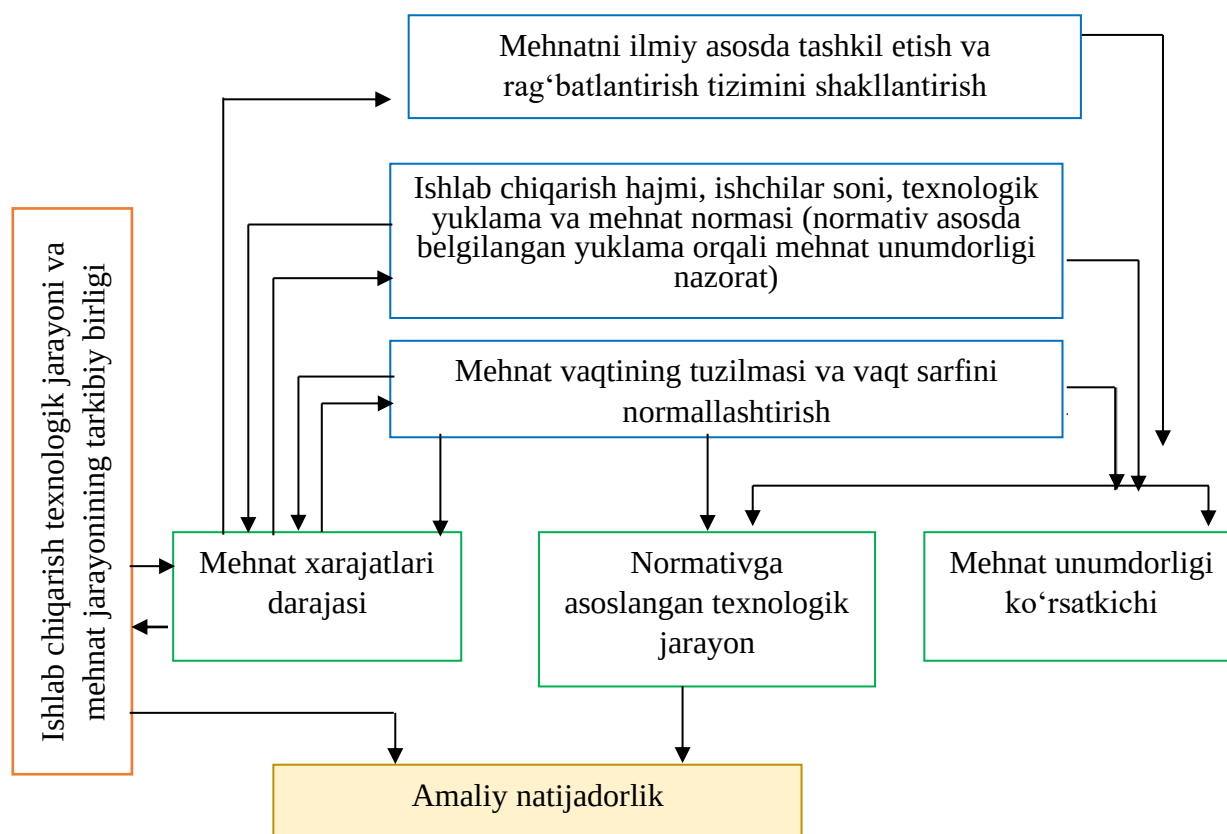
Mehnatni me'yorlashtirish va mehnat unumdorligi o'rtasidagi o'zaro munosabat quyidagi ko'rinishda namoyon bo'ladi:

- mehnatni me'yorlashtirish me'yorlar asosida ish hajmini aniqlaydi, bu esa har bir ishchiga nisbatan real yuklama va ish vaqti ko'rsatkichlarini belgilaydi;
- me'yorlar asosida shakllangan operatsion rejimlar orqali mehnat intizomi va texnologik izchillik ta'minlanadi;
- normativ yondashuv orqali ishlab chiqarish jarayonida ishchilarning ortiqcha bandligi yoki bo'sh turgan vaqtlar bartaraf etiladi.

Natijada umumiy ishlab chiqarish samaradorligi oshadi va mehnat unumdorligi izchil o'sishga erishadi. Mazkur o'zaro bog'liqlik ikki yo'nalishda harakatlanuvchi tizimli aloqani tashkil etadi. Ya'ni, yuqoridan – ya'ni normativ boshqaruv orqali mehnat jarayoni tartibga solinadi, pastdan esa – real mehnat samaradorligi ko'rsatkichlari asosida me'yorlar takomillashtiriladi. Bunday yondashuv nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, balki mehnatga haq to'lash, rag'batlantirish, malaka oshirish va boshqaruvning boshqa tizimlari uchun ham ishonchli asos yaratadi.

Ushbu sxema mehnatni me'yorlashtirish tizimining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'sirini ko'rsatish bilan birga, mehnat unumdorligini shakllantiruvchi asosiy omillarni ketma-ket va bosqichma-bosqich izohlaydi (1.1-rasm). Sxema markazida ishlab chiqarish texnologik jarayoni va mehnat jarayonining o'zaro uzviy bog'liqligi yotadi. Aynan shu birlashgan tizim doirasida mehnatni me'yorlashtirishning barcha tarkibiy jihatlari shakllanadi va natijadorlikka olib keluvchi zanjirli ta'sirlar yuzaga chiqadi.

Mehnatni me'yorlashtirishning ilk bosqichi mehnat jarayonini ilmiy tashkil etish va xodimlarni adolatli rag'batlantirish tizimini shakllantirish bilan bog'liq bo'lib, bunda mehnat hajmi, sifati va miqdori asosida mehnatga haq to'lash me'yori belgilanadi. Bu esa xodim faoliyatiga nisbatan ob'yektiv baholash imkonini yaratadi.



**1.1-rasm. Mehnatni me'yorlashtirish va mehnat unumdorligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik sxemasi**

Kichik ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni me'yorlashtirish tizimi, odatda, ishlab chiqarishning ichki resurslaridan oqilona foydalanishni ta'minlash, samaradorlikni oshirish va xarajatlarni boshqarish mexanizmi sifatida qaraladi. Ushbu tizimni samarali boshqarish va takomillashtirish uchun uni muntazam ravishda baholab borish zarur. Baholash natijalari asosida normativ-huquqiy bazani qayta ko'rib chiqish, texnologik xaritalarni yangilash, yoki me'yorlashtirish metodikasini zamonaviylashtirish mumkin.

Kichik ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni me'yorlashtirish tizimini baholashning asosiy maqsadlari:

- mehnat me'yorlarining mavjud ishlab chiqarish sharoitlariga moslik darajasini aniqlash;
- me'yorlar bajarilishi samaradorligini aniqlash orqali ishchilarning ish yuklamasini obyektiv baholash;
- texnik asoslangan me'yorlar ulushi va me'yorlashtirish jarayonining qamrov darajasini aniqlash;
- mehnat intizomi, ijro sifati va ishlab chiqarish sig'imining me'yorlashtirishga ta'sirini o'rganish;
- ishchilarning me'yorlarga nisbatan subyektiv munosabatini o'rganish orqali tizimdagi noaniqliklarni aniqlash.

Mazkur baholash faoliyatida asosiy vazifa — me'yorlarning ishlab chiqarish sharoitlariga texnik jihatdan mosligi, bajarilishi, qamrovi, asoslanganligi va qabul qilinishi darajasini aniqlashdir. Ushbu yondashuv mehnat me'yorlarini oddiy tartibga solish vositasi sifatida emas, balki ishlab chiqarish tizimining muhim strategik elementi sifatida ko'rishga xizmat qiladi. Aynan shu nuqtai nazardan kelib chiqib, mehnatni me'yorlashtirish tizimini baholashda kompleks, ko'p mezonlarga asoslangan baholash usullari zarur bo'ladi. Quyida ushbu tizimni baholashda qo'llaniladigan asosiy usullar yoritib beriladi:

1. Normativ-moslik tahlil usuli. Bu usul mehnat me'yorlarining mavjud ishlab chiqarish sharoitlariga texnik va texnologik jihatdan mos kelish darajasini aniqlashda qo'llaniladi. Me'yorlar zamonaviy uskuna, texnologik xarita, texnologik intizom va real ish yuklamasi bilan

mutanosib bo'lishi shart. Ekspert baholash asosida amalga oshiriladi hamda har bir me'yor alohida ko'rib chiqilib, 0 dan 3 gacha ball qo'yiladi. Formulasi:

$$A_m = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{3n} \times 100\% \quad (1.2.1)$$

Bu yerda:  $A_m$  - normativ-moslik koeffitsiyenti (%)

$B_i$  – har bir me'yor bo'yicha ball,

$n$  – baholangan me'yorlar soni.

Kichik ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni me'yorlashtirish tizimini takomillashtirishda tizimga tegishli har bir funksional elementni chuqur tahlil qilish, ularning o'zaro bog'liqligini aniqlash va real ishlab chiqarish jarayonlari bilan uyg'unligini baholash talab etiladi. Ushbu baholash usullari mehnatni me'yorlashtirish tizimining ichki mustahkamligi, adolatligi, qamrovi va texnik asoslanganlik darajasini kompleks tarzda aniqlashga xizmat qiladi. Har bir usul o'ziga xos tahliliy yondashuvga ega bo'lib, ishlab chiqarish jarayonlarida yuzaga kelayotgan ziddiyatli yoki nomutanosib holatlarni erta bosqichda aniqlash imkonini beradi.

Har bir baholash usuli o'ziga xos yondashuvga ega bo'lib, ishlab chiqarishdagi beqarorlik, ziddiyatli operatsiyalar, mehnat yuklamasidagi nomutanosibliklar, vaqt va resurslarning samarasiz sarfi kabi holatlarni erta bosqichda aniqlash imkonini beradi. Bu jihatdan baholash vositalari tizimda yuzaga kelayotgan muammolarni "kechki reaksiya" emas, balki oldindan ogohlantiruvchi mexanizm sifatida talqin qilinadi. Ayniqsa kichik korxonalarda inson resurslari va texnik imkoniyatlar cheklangan sharoitda, me'yorlashtirish tizimining zaif jihatlarini aniqlash orqali samaradorlikni oshirish muhim amaliy vazifaga aylanadi.

### **Xulosa va takliflar**

Tadqiqot natijalariga ko'ra quyidagi muhim xulosalar chiqarildi:

1. Kichik korxonalarda mehnatni me'yorlashtirish tizimi kompleks yondashuv asosida shakllanishi kerak, ya'ni nafaqat vaqt me'yorlarini belgilash, balki xizmat ko'rsatish, texnologik jarayonlar ketma-ketligi va ish joyi ergonomikasini ham qamrab olishi lozim.

2. Tizimning tarkibiy elementlari quyidagilar hisoblanadi:

- Vaqt me'yori (tayyorlov-vaqt, asosiy operatsion vaqt, texnologik vaqt)
- Xizmat me'yori (ustaxona, mashina yoki xodimga xizmat ko'rsatish normasi)
- Ish hajmi me'yori (ishlab chiqariladigan mahsulot birligi bo'yicha)
- Ish joyining me'yoriy tashkil etilishi
- Ish harakatlarining normativ ketma-ketligi

3. Baholash usullari sifatida quyidagilar ajralib turadi:

- Ekspert baholash va ball usuli
- Ishlab chiqarish samaradorligi ko'rsatkichlari tahlili (TPI, TEE, KPI<sub>norm</sub>)
- Texnologik harakatlar asosida vaqtda hisoblangan ko'rsatkichlar
- Mehnat xarajatlari indeksi asosidagi taqqoslashlar

Tadqiqot natijalariga ko'ra quyidagi takliflar berildi:

### **TAKLIFLAR**

1. Kichik korxonalar uchun moslashtirilgan me'yorlashtirish tizimi moduli ishlab chiqilishi va ishlab chiqarish jarayoniga joriy etilishi lozim.

2. Raqamli platformalarga asoslangan me'yorlashtirish dasturlari (masalan, ERP tizimlar ichida mehnat me'yorlari moduli) kichik korxonalar uchun moslashtirilib joriy etilishi zarur.

3. Amaliy o'quv dasturlari orqali ishlab chiqarish boshliqlari, ustalar va texnologlar uchun me'yorlashtirish bo'yicha malaka oshirish kurslari tashkil etilishi kerak.

4. Har bir kichik korxonada mehnat samaradorligi indikatorlarini muntazam tahlil qiluvchi oddiy modellar (masalan, normativ koeffitsiyentlar) joriy etilishi taklif etiladi.

5. Davlat tomonidan kichik korxonalar uchun mehnatni me'yorlashtirishga oid metodik qo'llanmalar, namunaviy jadval va ko'rsatkichlar to'plami ishlab chiqilishi va bepul tarqatilishi zarur.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

- Ergashev Q.X. Tadbirkorlik asoslari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2009. – 256 b.
- Sultonova N.A. Yengil sanoat korxonalarida mehnatni me'yorlashtirish asoslari. – Toshkent: O'quv qo'llanma, 2018. – 148 b.
- G'ofurov M.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020. – 280 b.
- Fayziyev O.S. Mehnat unumdorligini oshirish strategiyalari. – Toshkent: Ilm ziyo, 2019. – 212 b.
- O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adliya nashriyoti, 2023.
- ILO (International Labour Organization). Work Measurement and Productivity. – Geneva: ILO Publications, 2018.
- Yakovlev G.G., Kuzin B.I. Normirovanie truda v shveynom proizvodstve. – Moskva: Legprombytizdat, 2017. – 232 s.
- Gusev V.E. Upravlenie proizvodstvom v malom biznese. – Moskva: INFRA-M, 2021. – 272 s.
- Ergashov R.M. Tikuv-trikotaj korxonalarida texnologik mehnatni tashkil etish. – Farg'ona: FPI nashriyoti, 2022. – 174 b.
- Tursunov B.O. Kichik ishlab chiqarish korxonalarida mehnat samaradorligini baholash mezonlari. – Namangan: Ilmiy izlanish, 2023. – 143 b.