

АЗИЗОВА Сайёра Хамидуллаевна,
Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон
Миллий университети тадқиқотчиси

МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ТУШУНЧАСИ, ТАМОЙИЛЛАРИ ВА РАҒБАТЛАНТИРИЛИШИ

УДК 331.108.64

АЗИЗОВА С.Х. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ТУШУНЧАСИ, ТАМОЙИЛЛАРИ ВА РАҒБАТЛАНТИРИЛИШИ

Мақолада меҳнат интизоми тушунчасининг моҳияти ҳуқуқий ва иқтисодий категория сифатида талқин этилган ҳамда унинг амал қилиш тамойиллари ва рағбатлантириш усуллари ўрганилган. Меҳнат интизомини таъминлаш нуқтаи назаридан самарадорлигини ошириш бўйича илмий-амалий таклифлар ишлаб чиқилган.

Таянч иборалар: меҳнат интизоми, меҳнат интизоми тамойиллари, меҳнат учун рағбатлантириш.

АЗИЗОВА С.Х. ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ И ПОощРЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В статье определены сущность трудовой дисциплины как юридическая и экономическая категория, а также изучены принципы её функционирования и методы поощрения. Для повышения эффективности рабочей дисциплины были разработаны научно-практические предложения.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, принципы трудовой дисциплины, поощрение труда.

AZIZOVA S.H. CONCEPT, PRINCIPLES AND PROMOTION OF LABOR DISCIPLINE

The article defines the essence of labor discipline as a legal and economic category, as well as the principles of its functioning and methods of encouragement. To improve the efficiency of the working discipline, scientific and practical proposals were developed.

Keywords: labor discipline, principles of labor discipline, labor encouragement.

Меҳнат интизоми масаласи кейинги пайтларда илмий изла-нишлар доирасида эътибордан четда қолаётган масалалардан бири бўлиб келмоқда. Айрим ақлий меҳнат билан боғлиқ ижтимоий соҳа тармоқларида эса интизом меъёрлари етарли ишлаб чиқилмаганлиги боис, бутун иқтисодиёт тармоқларида белгиланган стандарт иш тартиби талаб қилиниши оқибатида ходимларнинг руҳий зўриқиши ёки стресс ҳолатларини келтириб чиқармоқда. Бу эса меҳнатдан қониқиш, унинг завқли машғулотга айланишини бир мунча чегараламоқда, аксинча, ўзининг севимли касбидан кўнгли совиб кетиши, меҳнат жараёнининг азобга айланиши каби ҳолатларни келтириб чиқармоқда. Буларнинг ҳаммаси меҳнат интизомига бағишланган чуқур илмий тадқиқотларнинг заруратини тақозо этади.

Республикаимиз Президенти Ш.М.Мирзиёев мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида мажлис иштирокчиларини “ғалаба рапортлари” ва қилинган ишга доир ҳисоботларга берилмасдан, асосий диққат-эътиборни мавжуд камчиликлар ва уларнинг илдиэларини пухта таҳлил қилишга қаратиш зарурлигини таъкидлаб, жумладан, шундай дедилар: “Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳар бир раҳбарни – бу Бош вазир ёки унинг ўринбосарлари бўладими, ҳукумат аъзоси ёки ҳудудлар ҳокими бўладими, улар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак”[1, 66].

Давлатимиз раҳбари президентликка сайланган илк кунлардан бошлаб, меҳнат интизоми масаласига катта эътибор қаратганликлари, барча ишларимизнинг муваффақияти ички тартиб-қоидаларга қатъий амал қилишда, ҳар бир киши ўз лавозим ваколатларини сидқидилдан бажаришида эканлигини, фақат шундагина жойларда ҳеч қандай муаммо ва камчиликлар мавжуд бўлмаслигини таъкидлаб кўрсатдилар.

Меҳнат интизоми масалалари кўплаб тадқиқотчилар тарафидан ўрганиб келинмоқда. Адабиётларда “Меҳнат интизоми” тушунчасининг моҳияти, асосан, “Меҳнат ресурсларини бошқариш”, “Персонални бошқариш”, “Меҳнат интизомида бошқариш” номли дарсликларда яхши ўрганилган. Жумладан, М.И.Бухалковнинг “Персонални бошқариш”[4] дарслигида маҳаллий корхоналарда персонални бошқаришни илмий ва амалий жиҳатлари, персонални бошқариш омиллари ва методлари, меҳнат низоларини

кўриб чиқиш тартиблари ва ишчи ходимларни ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, кадрларни тайёрлаш масалалари ўрганиб чиқилган.

Л.И.Маренков ва Е.А.Алимариналарнинг “Меҳнат ресурсларини бошқариш”[5] номли ўқув қўлланмасида меҳнат бозорида кадрларни режалаштириш, кадрларни излаш ва танлаш, меҳнатни рағбатлантириш, янги ишга қабул қилинган ходимларни ишга мослаштириш, меҳнатни таҳлил қилиш ва рағбатлантириш тизимини ташкил этиш, меҳнат натижаларини ташкилот стандартлари ва мақсадларига солиштириш, ходимларнинг ички ташкилий ҳаракатлари ўрганилган. Муаллифлар меҳнат интизомида таъминлашда жамоасида шаклланган муҳитнинг таъсирига эътибор қаратадилар.

Тебекин А.В “Персонални бошқариш”[9] ўқув қўлланмасида кадрлар потенциалини аниқлаш, персонални баҳолаш, персонални бошқариш самарадорлигини баҳолаш масалалари ўрганилган.

Шишко Г.Б.[9] меҳнат интизомида таъминлашнинг ҳуқуқий методларини ҳамда ходимнинг меҳнат қилишда эришган ютуқларини рағбатлантиришни аҳамияти, меҳнат интизомида бузганларга интизомий чораларни кўришнинг тартибларини ёритиб берган.

Бундай тадқиқотлар қаторида Қ.Х.Абдураҳмонов, Ш.Р.Холмўминов, Н.Қ.Зокировларнинг “Персонални бошқариш” [3] дарсликларини келтириш мумкин. Бу дарсликларда меҳнат интизоми тушунчасининг иқтисодий моҳиятига қараганда, унинг ҳуқуқий жиҳатлари кўпроқ ёритилган.

Қ.Х. Абдураҳмонов меҳнат интизомида риоя қилинишида иш берувчи ва ишловчилар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси ва корхонада амал қиладиган бошқа меъёрий ҳужжатларнинг пухта ишлаб чиқирилишининг роли кўрсатилган.

Юқорида келтирилган муаллифларнинг ёндошувлари мазкур тушунчанинг илмий-назарий талқинини беришда услубий асос бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат интизомини тадқиқот методологияси ҳам маъдум хусусиятларга эга. Тадқиқот жараёнида илмий абстракция, индукция ва дедукция, ҳодисаларга узвийликда ёндошиш, статистик таҳлил, математик гуруҳлаш усулларида фойдаланилиши натижа беради. Меҳнат интизоми – жамоавий меҳнат жараёнида ишловчилар хулқ-атвори қоида ва меъёрларининг мажмуини ўзида мужассамлаштиради. Меҳнат интизоми корхона, ташкилот ва муассасаларда меъёрида юқори унумли ишлаш, меҳнатга онгли муносабатда бўлиш учун ишонтириш, тарбиялаш ҳамда виждонли меҳнатга рағбатлантириш усуллари билан зарурий ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитлар яратиш орқали таъминланади[8].

Алоҳида, ички тартиб-қоидаларга риоя қилмайдиган ишловчиларга нисбатан зарур ҳолатларда интизомий ва жамоатчилик таъсир чоралари қўлланилади.

Меҳнат интизоми тўрт жиҳатда ҳуқуқий категория сифатида намоён бўлади:

- меҳнат ҳуқуқи тамойилларидан бири сифатида;
- меҳнат ҳуқуқи мустақил институти сифатида (объектив хусусият);
- меҳнат ҳуқуқий муносабатлари унсури сифатида (субъектив хусусият);
- ҳақиқий хулқ-атвори ҳуқуқий баҳолаш сифатида.

Меҳнат интизоми меҳнат ҳуқуқи тамойили сифатида меҳнат интизомига риоя қилиш мажбуриятини бажариш билан боғлиқ раҳбариятнинг меҳнат ҳуқуқи барча меъёрларини ифодаловчиси сифатида тушунилади.

Меҳнат ҳуқуқи институти сифатида объектив маънода меҳнат интизомини таъминлаш усуллари белгиладиган, ишловчилар ва иш берувчилар меҳнат мажбуриятларини ўрнатадиган ташкилот ички меҳнат тартиботларини тартибга солидиган ҳуқуқий меъёрлар мажмуини, меҳнатдаги муваффақиятлари ва мажбуриятларининг айбли бажарилмаслиги учун жавобгарлик чораларини ўзида мужассамлаштиради.

Меҳнат ҳуқуқи муносабатлари унсури сифатида меҳнат интизоми (унинг субъекти хусусияти) аниқ олинган ишловчининг умумий, жамоавий меҳнатда, уларнинг меҳнат мажбуриятларини алоҳидалаштиришда (персоналлаштириш) меҳнат шартномаларини тузиш билан боғлиқ равишда

(ёки бошқа асосларга кўра, меҳнат ҳуқуқий муносабатларига кириш билан) мажбурий хулқ-атвор ўрнатишида намоён бўлади.

Меҳнат интизоми меҳнат ҳуқуқий муносабатлари томонларининг ҳақиқий хулқ-атвори, яъни ишлаб чиқаришдаги барча ишловчилар томонидан меҳнат интизомига риоя қилиниши даражаси сифатида ҳам намоён бўлади. Бу даража меҳнат жараёнининг барча иштирокчилари меҳнат интизомига пухта риоя қилишганида, юқори бўлиши, ишловчилар меҳнат интизомига риоя қилишган, аммо уларнинг айримлари маълум оғишлар, қоида бузилишларига йўл қўйганларида, ўртача, тез-тез оммавий ҳуқуқбузарликлар мавжуд бўлганда эса паст бўлади.

Ҳар қандай аниқ олинган корхонада меҳнат интизоми Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг XI боби (174-184 моддалари) [2, 806] ва ички меҳнат тартиб-қоидалари билан белгиланади. Ишловчилар алоҳида тоифалари учун уларнинг фаолиятларида жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат интизомининг бузилиши юз берганда, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан қонунчиликка мувофиқ, тасдиқланган интизом тўғрисидаги низомлар ва қоидалар амал қилади (транспортнинг барча турлари, озиқ-овқат саноати, алоқа ва ҳ.к.).

Меҳнат тартиботининг асосий мазмуни меҳнат ҳуқуқий муносабатлари томонларининг маълум мажбуриятларини ташкил этади. Иш берувчилар ишловчилар томонидан меҳнат интизомига риоя қилиниши учун зарур шарт-шароитлар яратиши шарт. Меҳнат тартиботи ички меҳнат тартиб-қоидалари билан белгиланади [3, 576 б].

Корхона ички меҳнат тартиб-қоидалари – корхонанинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси ва бошқа қонунларга мувофиқ, тартибланадиган маҳаллий меъёрий ҳужжат, ишловчиларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш тартиби, асосий ҳуқуқлар, меҳнат шартномаси томонларининг мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш тартиби, дам олиш вақти, ишловчиларга нисбатан қўлланиладиган рағбатлантириш ва жазолаш чоралари ҳамда ташкилотларда меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг бошқа масалалари кўзда тутилади.

Ишонтириш усули меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг асосий усули сифатида етакчи ўрин тутди. Чунки у меҳнат жараёнида ишловчининг хулқ-атвор тамойили, онгли равишда ва виждонан интизомлилик тамойили ҳисобланади.

Тарбиялаш усули асосан, меҳнат интизомини таъминлашнинг ёрдамчи воситаси сифатида

қўлланилади. Унинг асосий вазифаси – ишловчининг меҳнатга виждонан ва сидқидилдан муносабатини сингдиришдир.

Виждонан меҳнат қилишга ишонтириш, тарбиялаш ҳамда рағбатлантириш маънавий ва моддий тавсифга эга бўлиши мумкин ҳамда маъмурият томонидан корхонанинг касаба уюшмаси органи билан биргаликда ёки унинг розилиги билан жорий этилади. Ҳар қандай меҳнат жамоасининг ички меҳнат тартиби қондаси улар томонидан маъмурият ва касаба уюшмаси органи тақдимиға биноан тасдиқланади.

Онгли меҳнат интизомини мустаҳкамлаш, унинг ташкил қилинганлиги, меҳнатга виждонан ёндошиш доимо давлатимизнинг муҳим вазифаларидан бири ҳисобланиди. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашга қаратилган чора-тадбирлар маъмурият кўзда тутилган. Бу жумладан, қуйидаги масалаларни қамраб олади:

- ишлаб чиқаришда иш вақти йўқотишларини бартараф қилишга қаратилган ташкилий ва тарбиявий ишларни яхшилаш;
- барқарор меҳнат жамоаларини шакллантириш;
- ҳар бир ишловчи ҳуқуқ ва мажбуриятларининг пухта тартибланишини таъминлаш;
- ихтиёрий равишда интизомли меҳнатни моддий ва маънавий рағбатлантиришни жорий этиш;
- меҳнат интизомини бузувчиларга таъсир кўрсатиш ва жазо чораларини қўллаш ҳамда корхона раҳбарлари ва улар бўлимларининг меҳнат интизомининг ҳолати ва кадрлар қўнимсизлиги учун маъсулиятини ошириш масалалари.

Меҳнат интизомини тарбиялаш ва мустаҳкамлаш ишида меҳнат жамоалари ролини ошириш ва уларга берилган ҳуқуқлардан самарали фойдаланиш муҳим йўналиш бўлиши керак[5, 234 б].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 180-моддасида ишдаги ютуқлари учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мустаҳкамлаб қўйилган. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар берилиши жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиб-қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилганлиги кўзда тутилган. Уларда қуйидаги рағбатлантириш чоралари келтирилади:

- миннатдорчиликнинг эълон қилиниши;
- мукофотлар бериш;
- қимматбаҳо совғалар билан тақдирлаш;
- фахрий ёрлиқ билан тақдирлаш;

– касби бўйича унвонлар бериш.

Ички меҳнат тартиб-қоидалари, интизом тўғрисидаги низомлар ва қоидалар билан намунали бўлган бу рўйхат бошқа рағбатлантириш чоралари билан ҳам кўзда тутилиши мумкин. Жамият ва давлат олдидаги алоҳида меҳнатлари учун давлат мукофотларига тавсия этилишлари мумкин. Масалан, ноқулай меҳнат шароитларида фаолият юритаётган ходимлар меҳнатини рағбатлантириш учун қўлланилаётган дастакларни кўриб чиқадиган бўлсак, бунда ҳар бир ходим имтиёз ва компенсацияларнинг битта ёки бир нечта қуйидаги турларига эга бўлишлари мумкин: оширилган тариф ставкалари, лавозим маошлари ҳамда зарарли, оғир шароитлардаги меҳнат ва меҳнатнинг узлуксизлиги учун қўшимча ҳақлар, ҳар йилги тўланадиган қўшимча меҳнат таътили, иш ҳақи сақланган ҳолда қисқартирилган иш куни, бепул парҳез овқатланиш, бепул сут ва унга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, қариликдаги пенсия таъминоти бўйича имтиёзлар.

Статистик маълумотларга қараганда, 2016 йилда республика иқтисодиёти тармоқларида ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар улуши саноатда 49,4%, транспортда 40,5%, қурилишда 26,2% ва алоқа соҳасида 12,3% ни ташкил этмоқда. 2014 йилда қўшимча таътил берилган ходимлар улуши саноатда 46,4% ни ташкил этган бўлса, 2015 йилда 42,0%ни ташкил этди, мос равишда, қурилишда 17,1% дан 22,0% га, транспортда 37,4% дан 39,9% га ошган, алоқада 9,0% дан 6,1% га тушган.

2016 йилда қисқартирилган иш куни тартибига ўтказилган (2,7%), бепул парҳез овқатлари (11,6%), бепул сут ёки унга тенг озиқ-овқат маҳсулотлари олаётган (20,5%) ходимлар улуши саноатда юқори бўлган¹.

Меҳнатни муҳофазалаш харажатлари 2013-2016 йилларда ўсиш тенденциясига эга бўлди ва 237443,1 млн. сўмдан 306166,5 млн. сўмгача ошиб борди. 1 та ишловчига нисбатан ҳисоблаганда, 2013 йилда 354458,9 сўмдан, 2016 йилда 430272,0 сўмга ошди².

Иқтисодиёт тармоқлари бўйича ходимлар ҳаракати таҳлили шуни кўрсатадики, 2013 йилда иқтисодиёт тармоқлари бўйича ишдан кетганлар сони қабул қилинганлар сонидан 58,9 минг кишига кам бўлган бўлса, 2016 йилда қабул қилинган ходимлар сони 135,7 минг кишига кам бўлган. Кадрлар қўнимсизлиги 2016 йилда 2013

¹ Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. –Т.: 2017. 86-6.

² Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. –Т.: 2017. 87-6.

1-жадвал. Ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун имтиёз ва компенсациялар белгиланган ходимларнинг улуши, % да¹

	Саноат			Қурилиш			Транспорт			Алоқа		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаган ходимлар	53,5	55,3	49,4	23,0	20,4	26,2	38,6	41,7	40,5	13,7	12,8	12,3
Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганликлари учун имтиёзлар белгиланган ходимлар улуши% да:												
қўшимча татиллар	46,4	48,2	42,0	17,1	17,0	22	37,4	39,9	39,5	9,0	7,6	6,1
қисқартирилган иш куни	3,3	3,2	2,7	0,5	0,4	0,4	1,1	1,1	1,1	0,6	0,5	0,9
бепул парҳез овқатлари	14,2	14,4	11,6	3,1	1,5	1,8	0,3	0,3	0,3	-	-	-
бепул сут ва унга тенг озиқ-овқат маҳсулотлари	22,6	23,0	20,5	4,3	4,4	6,2	6,9	6,2	6,3	3,7	4,8	5,3

2-жадвал. Ўзбекистон иқтисодиёт тармоқлари бўйича ходимлар ҳаракати (йил давомида)

Кўрсаткичлар номи	2013 й	2014 й	2015 й	2016 й	2016 йилда 2013 йилга нисбатан ўзгариш
Иқтисодиётда жами қабул қилинган ходимлар сони, минг киши	698,1	661,3	554,1	631,6	-66,5
Иқтисодиётда жами ишдан кетган ходимлар сони, минг киши	639,2	583,4	472,4	495,9	-143,3
Қабул қилинганлар ва ишдан кетганлар ўртасидаги фарқ	-58,9	-77,9	-81,7	-135,7	

йилга нисбатан 143,3 минг кишига камайганлигини кўришимиз мумкин (2-жадвал).

Ўзининг меҳнат мажбуриятларини виждонан бажарадиган ишловчиларга қўлланиладиган рағбатлантириш чораларини кўзда тутган ҳолда меҳнат қонунчилиги меҳнат интизомини бузувчиларга интизомий таъсир чораларини ҳам ўрнатади.

Мажбурлаш меҳнат интизомини мустаҳкамлаш усули сифатида ишонтириш усулига қараганда кам қўлланилади. Мажбурлаш усулини қўллашнинг айрим хусусиятлари мавжуд:

1) Қабул қилинган меҳнат мажбуриятларини ўз айбига кўра, бажармаган, меҳнат ҳуқуқий муносабатлари иштирокчиси бўлган ишловчиларга нисбатан қўлланилади;

2) Меҳнат мажбуриятларини бузганлик учун қўлланилаётган мажбурлаш чоралари қонунда

белгилаб қўйилган. Интизомий жавобгарликни тартибга соладиган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар қайси ҳуқуқбузарлик учун у ёки бу интизомий чорани қўллаш лозимлиги бўйича кўрсатмани ўзида мужассамлаштирмайди.

3) Ишловчиларнинг меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки бажаришга тортилмаганлиги учун интизомий жавобгарлиги меҳнат шартномасининг иккинчи томони сифатида иш берувчи олдида юзага келади.

Меҳнат тартиб-қоидалари ишловчилар учун локал меъёрий ҳужжатлар билан белгиланади. Ишловчилар ва ишга ёлловчиларнинг асосий ҳуқуқларини янада аниқлаштириш ички меҳнат тартиб-қоидалари, интизом тўғрисидаги устав ва қоидаларда, штат жадвалларида, ишловчиларнинг лавозим кўрсатмалари, иш, таътиллار жадваллари, меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги тўғрисидаги қоида ва кўрсатмалар, жамоа шартномалари ва келишувлари тўғрисидаги устав ва

¹ Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. –Т.: 2017. 86-б.

² Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. –Т.: 2017. 66-69-б.

қоидаларда эга бўладилар. Ички меҳнат тартиб-қоидалари алоҳида ўрин тутати. Намунали ички тартиб-қоидалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тармоқ ва маҳаллий қоидаларни ишлаб чиқиш учун намуна ҳисобланади. Ички меҳнат тартиби тармоқ қоидалари халқ хўжалигининг ҳар бир алоҳида тармоғидаги ўзига хос меҳнат шароитларини (иш тартиби, меҳнат муҳофазаси ва техник хавфсизлик бўйича қўшимча чоралар) акс эттиради.

Шу билан бир қаторда, Намунали ички тартиб-қоидалар қўшимча интизом чораларини ўрната олмайдилар. Ички меҳнат тартиб-қоидалари локал меъёрий ҳужжат ҳисобланади ва қуйидаги бўлимларни ўз ичига олиши мумкин: умумий қоидалар; ишловчиларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш тартиби; ишловчиларнинг мажбуриятлари; иш вақти ва ундан фойдаланиш; ишдаги муваффақиятлари учун рағбатлантириш; меҳнат интизомини бузганлик учун жавобгарлик. Ҳар бир ишловчи ишга кирган пайтида ички меҳнат тартиб-қоидалари, уларга киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан таништирилиши лозим.

Иқтисодиётнинг алоҳида тармоқлари мавжудки уларда меҳнат интизомининг "алоҳида" устав ва қоидалари амал қилади. Интизом тўғрисидаги устав ва қоидалар махсус идоравий ҳужжат ҳисобланади ва меҳнатни пухта ички идоравий ташкил этишни, меҳнат интизомига риоя этилишини таъминлайди.

Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг меҳнат фаолиятларини объектив баҳолаш алоҳида аҳамият касб этмоқда. Баҳолаш орқали корхона раҳбарияти қайси ходимнинг иш ҳақини ошириш, кимни юқорироқ лавозимга кўтариш, кимнидир эса ишдан бўшатиш лозимлигини аниқлайди. Замонавий баҳолашнинг тегишли дастурлари мавжудлиги, унинг ошқоралиги ходимлар ташаббускорлиги ва маъсулиятини ошириш, янада яхшироқ меҳнат қилишга рағбатлантиришга хизмат қилади. Объектив баҳолаш ходимлар лавозимини ўзгартириш, мукофотлаш ёки ишдан бўшатиш учун ҳуқуқий асос вазифасини ўтайди. Айни вақтда у ходимларни ишга ёллаш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш масалаларини ҳал қилишда қўл келади.

Хулоса қилиб шуни таъкидлаш зарурки, ходимларнинг меҳнат интизомига риоя қилишини таъ-

минлашда ҳар бир корхона раҳбари қуйидаги сифатларга эга бўлишлари шарт¹:

- ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик хусусиятларини, уни ривожлантиришнинг замонавий йўналишларини билиш;
- режалаштириш, иқтисодий таҳлил услубларини билиш;
- энг кам молиявий, моддий, энергетика ва меҳнат сарфи билан ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятида энг яхши натижаларга эришиш услуб ва воситаларини танлаб олиш қобилияти;
- ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқариш соҳаларида махсус билимларга (назарий асослар, илғор услуб ва шакллар, замонавий бошқарув фанидаги ғоялар) эга бўлиш, шунингдек, уларни амалий фаолиятда қўллай олиш;
- кадрларни оқилона танлаш ва жой-жойига қўя олиш;
- жамоа олдида турган вазифаларни ҳал этишга сафарбар қила олиш;
- интизомни таъминлаш, иш манфаатини ҳимоя қила олиш;
- бошқарув аппарати ишини мақсадга мувофиқ режалаштира олиш;
- ходимлар ҳуқуқлари, ваколатлари ва маъсулиятини тақсимлай олиш;
- барча хизмат ва бўлинмалар фаолиятини корхонанинг ягона бошқарув тизими сифатида мувофиқлаштириш;
- шахсий фаолиятини режалаштириш ва ташкил эта олиш, бу фаолиятда бошқарувнинг асосий тамойилларини, вазиятга қараб мақсадга мувофиқ ва самарали иш услубларини қўллай олиш;
- ўзига ва ходимларга нисбатан юксак талабчанликни намоён эта олиш;
- ўз меҳнат фаолияти ва жамоа меҳнат фаолияти натижаларини ҳисобга олиш ва назорат қилиш;
- ходимларни рағбатлантириш, маъсулиятни ўз зиммасига олиш;
- ўз фаолиятида ва ходимлар билан ишлашда расмийчиликдан воз кечиш.

Раҳбарнинг юқорида келтирилган сифатларга эга бўлиши ходимларнинг онгли меҳнат интизоми таъминлашга хизмат қилади.

Ходимнинг иш натижаси унинг меҳнат унумдорлиги, фойдаланаётган омилларининг унумдорлиги ҳамда меҳнат шароитларига боғлиқлигидан келиб чиқиб, рағбатлантирувчи механизмларни жорий этиш мақсадга мувофиқ. Бунинг учун унум-

¹ Бухалков М.И. «Управление персоналом» эл. учеб. /М.И. Бухалков — М.: ИНФРА-М, 2000 — 265 с.

дорликнинг объектив (ишлаб чиқаришни ташкил этиш, иш жойини ташкил қилиш, меҳнат шароити, иш вақти ва таркиби) ва субъектив омилларидан (раҳбарлар ва ходимлар муносабатлари, ишлаб чиқариш муҳити, гуруҳлардаги муҳит) фойдаланиш зарур. Бунда ходимга қўйилаётган талабларни унинг жисмоний қуввати, истеъдоди, маълумоти, тажрибаси ҳамда маълум вақтдаги ишлаб чиқариш имкониятларидан келиб чиқиб белгилаш муҳим. Ходим меҳнатининг унумдорлигини баҳолаш мезонларига унинг интизомлигини белгилловчи хусусиятларини киритиш зарур. Булар меҳнатнинг миқдор ва сифат кўрсаткичлари ёки топширилган иш ижроси, ишни бажариш жараёни, йўриқнома ва кўрсатмаларга риоя этиш даражаси кабилар бўлиши мумкин.

Ходимлар фаолиятини баҳолаш бўйича ишларнинг меҳнат интизомини таъминлаш нуқтаи назаридан самарадорлигини ошириш учун қуйидагиларни тавсия этамиз:

1. Меҳнат фаолияти баҳоланаётганлар ҳамда бу баҳолашни ўтказувчилар ўзаро учрашиб, ходимнинг ўтган даврдаги меҳнат самарадорлигини ўша вақтдаги вазиятлардан келиб чиққан ҳолда биргаликда муҳокама қилишлари мақсадга мувофиқ.

2. Баҳоловчи мазкур муҳокама интизомий чора эмаслигини, балки ходимнинг меҳнат самарадорлигини келгусида янада ошириш мақсадида ўтказилаётганлигини алоҳида таъкидлаши керак.

3. Баҳоловчи муҳокамани шундай ташкил этиши керакки, тарбия учун белгиланган вақтнинг ярми меҳнат фаолияти баҳоланаётган ходимнинг ўзи ҳозирги ва келгуси меҳнат фаолияти юзасидан фикр-мулоҳазаларини билдириши учун ажратилиши керак.

4. Баҳоловчи муҳокамани ходимнинг ўзига хос муваффақиятларини таъкидлашдан бошлаш лозим. Ходим ишидаги камчиликлар унинг фаолияти ижобий натижалари қайд этилиши оралиғида келтирилгани маъқул. Бунда ҳам мазкур муҳокама бу камчиликларни танқид қилиш учун эмас, балки келгусида ҳозир мавжуд бўлган муаммоларни бартараф этиш мақсадини кўзлаётганига урғу берилиши даркор. Камчиликлар тилга олинган суҳбат меҳнат фаолияти баҳоланаётган ходим ҳамда баҳоловчи билан юзма-юз, бошқалар иштирокисиз ўтказилгани маъқул.

5. Баҳоловчи меҳнат фаолияти баҳоланаётган ходимни ўзаро мулоқотга, унинг ўз фаолиятини ўзи баҳолашига рағбатлантириши лозим. Ходимга ўз иши натижаларини тез-тез таҳлил қилиб туриш тавсия этилиши керак.

6. Суҳбат келажакдаги вазифаларни муҳокама қилиш, ходимнинг раҳбари унга корхона ёки ташкилот олдида турган вазифаларни бажариши учун иложи борида салмоқлироқ шахсий меҳнат улушини қўшишда қандай ёрдам бера олиши мумкинлиги билан якунланиши мақсадга мувофиқдир.

Адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб – интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. – Т.: "Ўзбекистон", 2017. 103 бет.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.: "Адолат", 1996. 263 бет.
3. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Т., "Ўқитувчи"НМИУ, 2008й. 656 б.
4. Бухалков М.И. «Управление персоналом» эл. учеб. /М.И. Бухалков — М.: ИНФРА-М, 2000 — 368 с.
5. Маренков Л.И., Алимарина Е.А. «Управление трудовыми ресурсами» Серия высшее образование. Ростов на Дону: из-во «Феникс», 2004 — 448 с.
6. Публий Сир «Афоризмы» // [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL:<http://aforizmer.ru/aforizmi/o-distsipline>.
7. «Управление трудовой дисциплиной» // [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL:<http://www.proma.ru/articles/upravlyaem-trudovoi-distsiplinoi>.
8. Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. –Т.: 2016. 81-б.
9. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : КНОРУС, 2017. — 624 с
10. Шишко Г.Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины https://law.bsu.by/pub/26/1_Chichko.doc