

8-mavzu. Qishloq xo'jaligi sohasi xodimlarni moddiy rag'batlantirishni tashkil etish.

Reja:

1. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida qishloq xo'jaligida mehnat motivatsiyasi.
2. Qishloq xo'jalik korxonalarida mehnatga xaq to'lash.

Tayanch iboralar: aholi daromadlari, akkord mukofot haq to'lash tizimi, asosiy ish haqi, avans, ish haqi, ishbay mukofot haq to'lash, ishsizlik, mehnatga haq to'lash tizimi, ishbay progressiv tizim, oddiy chegaralanmagan tizim, ishbay haq to'lash, vaqtbay haq to'lash, qo'shimcha ish haqi, tarif ish haqi fondi, tarif jadvali, tarif setkasi,

Foydalangan adabiyotlar.

Asosiy adabiyotlar

1. Samatov G.A., Yodgorov J.Yo., Rustamova I.B. Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishini tashkil etish. Darslik. «O'zbekiston milliy ensiklopediyasi». - Toshkent: ToshDAU taxririyyat-nashriyyot bo'limi, 2005. - 508 b.
2. Samatov G.A., Rustamova I.B. Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishini tashkil etish. Ma'ruza matni. - Toshkent: ToshDAU taxririyyat-nashriyyot bo'limi, 2008. - 120 b.
3. Samatov G.A., Rustamova I.B., Gaybullayev O.B. Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishini tashkil etish fanidan amaliyot darslari uchun uslubiy ko'llanma. - Toshkent: ToshDAU taxririyyat-nashriyyot bo'limi, 2008. - 120 b.
4. Jo'rayev F. Qishloq xo'jalik korxonalarida ishlab chiqarishni tashkil etish. Darslik. - Samarqand: Samarqand qishloq xo'jalik instituti, 2004y.
5. Xakimov.R., Yusupov.E.D. "Agrosanoat majmuasi iqtisodiyoti". O'quv qo'llanma. Toshkent-2004 y.

Xorijiy adabiyotlar:

6. Agrarmanagement Jens Pape, Clemens Morath, Reiner doluschitz ISBN-10:3-8252-3587-4, EAN:978382523587
7. Barrick, R. K. Harmon, H. L. Animal Production and Management Ed: Gregg Division McGraw-Hill (1988-02-01) ISBN 10: 007003852X / ISBN 13: 9780070038523
8. Connor, D. J.; Loomis, R.S.; Cassman, K.G. 2011. Grop Ecology. Productiviti and Management in Agricultural Systems. University Press ISBN: 9780521744034.
9. Modernes Agrarmanagement: Betriebswirtschaftliche Analyse-und Planungsvefahren MuBhoff, Hirschauer (2013) 3. Auflage, Vahlen-Verlag, Munchen.

Qo'shimcha adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 22 oktyabr 2012 yildagi «O'zbekistonda fermerlik faoliyatini tashkil qilishni yanada takomillashtirish va uni rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-4478- sonli Farmoni.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2015 yil 29 sentyabrda Namangan viloyatiga 29-30 sentyabr kunlari Farg'ona viloyatiga tashriflari chog'ida bergan topshiriqlari bo'yicha chora-tadbirlar.
3. Abdug'aniyev A., Abdug'aniyev A.A. Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti. - T.: «O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot Jamg'armasi», 2004. - 346 bet.
4. Komiljonov B.I. Innovatsiyaviy menejment uslublarini takomillashtirish. - Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "Fan" nashriyoti, 2007.
5. Samatov G'.A, Yodgorov J.Yo, Rustamova I.B. Qishloqda zamonaviy bozor infratuzilmasini kompleks rivojlantirish va servis xizmatini tashkil etishning asoslari (fermerlar tayyorlash va qayta tayyorlash bo'yicha biznes maktablar tinglovchilari uchun qo'llanma).-T.:ToshDAU taxririyyati 2004y.
6. Umurzoqov U.P. va boshq. Fermer xo'jaligi iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-moliya", 2007. - 276 b.

7. Farmonov T.H. Fermer xo'jaliklarini rivojlantirish istiqbollari. - T.: «Yangi asr avlodi», 2004. - 144 s. 8. Shakirov F.K., Korolev Yu.B., Pastuxov A.K. i dr. Organizatsiya sel'skoxozyaystvennogo proizvodstva i menedjment: uchebnik dlya vuzov. - M.: Kolos OOO, 2008. - 607 s.

8.1. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida qishloq xo'jaligida mehnat motivatsiyasi.

Umuminsoniy nuqtai-nazardan mehnatni motivatsiyalash mexanizmi bu insonni uning mehnat faoliyati natijasida o'zining o'sib borayotgan moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirishga undovchi, jismoniy, aqliy va ma'naviy-ruhiy hatti-harakatlarini faollashtirishga yo'naltirgan tadbirlar majmuidir. Insonlarning mehnatga faol, foydali va yuqori unumdorlikka ega bo'lgan mehnat faoliyatiga intilishlarini, qaysidir ma'noda, qonuniy ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy-ruhiy hodisa deb ta'kidlash mumkin.

Ishlab chiqarish kuchlari va ishlab chiqarish munosabatlari rivojlanishining har bir muayyan tarixiy davrida, insonga, uni ko'proq yoki kamroq darajada faol, unumli va samarali mehnat qilishga undaydigan iqtisodiy va siyosiy qoidalar tizimi; ijtimoiy, ishlab chiqarish va boshqalar, o'z ta'sirini o'tkazadi. Oxir oqibatda, aynan jamiyatning rivojlanishini, turli xil tovar va resurslarni jamg'arilishini ta'minlaydi.

Shuning uchun ham mehnat motivatsiyasining umumiy konsepsiyasi va uni amaliyotda amalga oshirish mexanizmiga vaqti-vaqti bilan aniqliklar kiritish va yangilab turish, har bir jamiyat uchun obyektiv tarzda mumkindir. Bunday zaruriyat jamiyat iqtisodiy tizimini qayta qurish davrida paydo bo'ladi. Bunda konsepsiya yangilanishining chuqurligi va ahamiyatliligi, birinchi navbatda, mulk shakllarining O'zgarishi darajasi, qaror topgan mehnat va tashkiliy-iqtisodiy munosabatlarning o'zgarishi xarakteri, jamiyatning iqtisodiy salohiyati, uning intellektual rivojlanishi darajasi, moddiy va ma'naviy ehtiyojlari, berilgan davrdagi umumiy-siyosiy vaziyat va boshqa muhim holatlar bilan belgilanadi.

Insonning mehnatga bo'lgan munosabati, mehnat, ishlab chiqarish va mahsulotni realizatsiya qilish jarayonidagi uning muayyan hatti-harakatlari turli xil obyektiv va subyektiv sabab va omillar, sharoit va hodisalarga bog'liq bo'lib kelgan va shunday bo'ladi ham. Ishlab chiqarish kuchlari va munosabatlari rivojlanishining har bir tarixiy davrida, insonni ko'proq yoki kamroq darajada faol, unumli va samarali mehnat qilishga undaydigan muayyan iqtisodiy, siyosiy va huquqiy qoidalar tizimi, ishlab chiqarish, ma'naviy va ruhiy, tabiiy-iqlim va boshqa sharoitlar unga o'z ta'sirini o'tkazgan.

Hozirgi kunda, qanday qilib motivatsiya jarayoni barpo etilishi va istalgan natijalarga erishishi uchun qanday qilib odamlarni, motivatsiyalash mumkinligini ochib beruvchi bir qator nazariyalar mavjud. Motivatsiya jarayonining amaldagi nazariyalarini asosi, odatda, quyidagi qoidalarga borib taqaladi. Inson vazifalar va ularning hal etilishi uchun mumkin bo'lgan mukofotni anglab, ushbu axborotni o'z ehtiyojlari va imkoniyatlari bilan taqqoslaydi, o'zini aniq bir harakatlarga tayyorlaydi, aniq bir miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari bilan tavsiflanadigan so'nggi natijaga olib keluvchi hatti-harakatlarni amalga oshiradi. Motivatsiya jarayonini yanada batafsilroq tushunish uchun kutish nazariyasi va kuchayish nazariyalariga bo'lib ko'rish mumkin.

Kutish nazariyasi. Eng umumiy ko'rinishda ushbu nazariya motivatsiyani ikkita birlik: vaqt va sharoitdan inson qanchalik ko'p olishni istashi va u istayotgan natijani olishi uning uchun qanchalik muhim, xususan, u buning uchun qancha ko'p mehnat sarflashga tayyorligini ta'riflovchi ta'limot deb ifodalash mumkin. Kutish nazariyasiga muvofiq, ishlovchilar, ularning uchta yo'nalishdagi orzu-umidlari ro'yobga chiqishiga ishonganda, eng unumdor mehnat qiladilar.

«Mehnat xarajatlari-natijalar» munosabatidagi orzu-umidlar - qilingan mehnat va olingan natijalar orasidagi nisbatdir. Masalan, sigirlarni mashinada sog'ish mutaxassisi, ularni vitaminlar bilan oziqlantirish haqiqatdan ham sigirlar mahsuldorligi va sut yog'liligini oshirish imkonini berishga ishongandagina, u bu ishni amalga oshiradi. Agarda u qilingan xarajat va olingan natijalar orasida to'g'ri aloqa yo'qligini sezsa, kutish nazariyasiga muvofiq, motivatsiya pasayib

boradi.

«Natijalar-mukofot» munosabatidagi orzu-umidlar, ya'ni erishilgan natijalar uchun tegishli mukofot kutish. Agarda inson erishilgan natijalar va istalgan mukofot yoki rag'batlantirish orasida aniq aloqani his etmasa, mehnat faoliyatiga bo'lgan motivasiya pasayib boradi. Masalan, sutning yog'lilik darajasi oshganligi uchun mashinada sog'ish mutaxassisi tegishli mukofot olmasa, vitamin ozuqani qo'lda tarqatish motivasiyasi ancha pasayib ketadi.

«Rag'batlantirish yoki mukofotning qimmatliligi». Bunda mukofot qimmatliligini har doim ham pulda baholash to'g'ri bo'lavermaydi. Motivasiyaning boshqa usullari ham qo'llanilishi mumkin. Masalan, insonga bo'lgan hurmat shakllanishi, uning qobiliyati, ko'nikmalari va malakasini yuqori baholash va boshqalar.

U yoki bu mukofotni afzal ko'rishi mumkin bo'lgan bahosini aniqlash uchun «valentlik» atamasi ishlatiladi.

Mukofot valentligi yuqori musbatdan (1.00) qattiq manfiygacha (-1.00) o'lchanadi. Agarda valentlik past ya'ni, olinayotgan mukofot qiymati inson uchun kam bo'lsa, kutish nazariyasiga muvofiq, bunday holda mehnat faoliyati motivasiyasi pasayishi sodir bo'ladi.

Kutish nazariyasiga muvofiq insonning ishni bajarishga bo'lgan motivasiyasi, u ishni bajarishdan qanchalik manfaatdor yoki manfaatdor emasligiga, ish u uchun qanchalik qiziqarliligiga bog'liqdir. Shu bilan birga ishlovchining samarali motivasiyasi uchun, erishilgan natijalar va tegishli mukofot orasida mustahkam nisbat o'rnatish lozim.

Adolatnazariyasi. *Ushbu nazariyaning asosiy g'oyasi shundan iboratki, ish jarayoni davomida inson olingan mukofotni sarflangan xarajatlarga bo'lgan nisbatini subyektiv tarzda aniqlaydi va uni xuddi shunday ish bajaruvchi boshqa odamlar mukofoti bilan taqqoslaydi. Agarda inson unga, boshqalarga singari yondashilgan, uning hatti-harakatlari ham boshqalarga qo'llanilgan nuqtai-nazaridan baholangan, ya'ni hych qanday diskriminasiya bo'lmagan deb hisoblasa, u o'ziga nisbatan adolatni sezadi va o'zini qoniqtirilgan deb his qiladi. Agarda tenglik buzilib, korxonada yoki tashkilotning ayrim ishlovchilari nohaq yuqori baho va mukofot olsalar, boshqalar o'zini xafa sezadi, bu esa ularni ranjishiga va qoniqmasligiga olib keladi. Bunday taqqoslash asosida, ishlovchi, o'zining taqqoslama bahosi bilan qoniqishi yoki qoniqmasligi natijasida o'z hatti-harakatlarini shakllantiradi. Taqqoslash jarayonida obyektiv axborot, masalan, ish haqi miqdori ishlatilishiga qaramasdan, taqqoslash insonning shaxsiy sezishi, (qabul qilishi, dunyoqarashi, fikri) asosida amalga oshiriladi. Adolat nazariyasi boshqaruvchilar faoliyatida ayniqsa foydalidir. U boshqaruvchiga uning qo'l ostidagi ishlovchilar mehnati motivasiyasini tashkil etishdagi bir qator holatlarga e'tibor qaratishga imkon beradi. Qabul qilish, sezish subyektiv xarakterga ega ekan, kim, qanday, nima uchun va qancha mukofot olayotganligi to'g'risidagi axborotdan keng foydalanishi mumkinligi juda muhimdir. To'lov qiyma-tining kattaligini qaysi omillar belgilaydi, degan savolga javob bera oladigan, to'lovlarning tushunarli tizimi bo'lishi ayniqsa muhimdir. Adolat nazariyasidan olingan muhim xulosa shundaki, odamlar faqatgina mehnatga haq to'lashga emas, u har doim ham belgilovchi bo'lavermaydi, balki mukofotning majmuaviy bahosiga qarab ish ko'radilar.*

Kuchaytirish nazariyasi. *Ushbu nazariyaga muvofiq odamlarning hatti-harakatlari, ularning o'tmishda sodir bo'lgan o'xshash vaziyatlardagi harakatlari natijasi bilan belgilanadi. Nazariyaga muvofiq, ishlovchilar oldingi ishlari tajribasidan tegishli xulosalar chiqarib, istalgan natijaga olib keluvchi vazifalarni bajarishga, istalmagan natijaga olib keluvchi vazifalardan esa bosh tortishga harakat qiladilar. Aytib o'tilgan nazariya, 4ta qadamdan iborat bo'lgan oddiy modelga asoslanadi: stimullar, hatti-harakatlar, natijalar, kelajak.*

Ushbu model bo'yicha ishlovchining muayyan vaziyatdagi yoki muayyan amallar yoki voqaealar (stimullar)ga javoban bo'lgan ixtiyoriy hatti-harakati aniq bir natijaga olib keladi. Agarda natija musbat bo'lsa, ishlovchida kelajakda shunday vaziyatga duch kelganda, o'z hatti-harakatlarini takrorlash tendensiyasi paydo bo'ladi. Natija manfiy bo'lganda esa, u kelajakda bunday vaziyatlarni chetlab o'tadi yoki boshqacha harakat qiladi.

Kuchaytirish nazariyasini qo'llagan holda boshliq, quyidagicha amal qilishi mumkin.

Musbat natijada u ishlovchilar tomonidan seziladigan oqibatlarni ta'minlagan holda, aniq bir hatti- harakat-larni rag'batlantiradi. Manfiy natijada ham muayyan hatti-harakatlar rag'batlantiriladi, ammo bu shunday tarzda amalga oshiriladiki, inson ikkinchi bunday qilmaydigan bo'ladi.

Insonning ehtiyojlari va ruhiy moyilliklarini hisobga olgan holda, uning faoliyatini har bir turiga o'zini qandaydir muayyan motivasiyaviy negizi, ya'ni osongina asoslab bo'ladigan muayyan motivlar guruhi mos keladi. Bunda har bir jamoada bevosita shakllanadigan motivlarni ko'p sonli guruhini shartli ravishda ikkita guruhchalarga bo'lish mumkin - ichki va tashqi motivlar.

Ichki motivlar-bu inson yoki birlamchi jamoa tomonidan, muayyan fikrlash darajasiga, intellektual va kasbiy ta'limotiga hamda unga tegishli ijobiy va salbiy-ma'naviy fazilatlarga va kamchiliklariga bog'liq holda aniqlanadigan va boshqariladigan motivlardir. Aytib o'tilgan motivlar insonning o'zini ifodalash va shakllantirishga bo'lgan mehnat faolligini rag'batlantirish uning foydali ishlab chiqarish mehnatiga berilishini tezlashtirish yoki sekinlashtirish imkoniga ega. Shuningdek, quyidagi asosiy motivlarni ham ular qatoriga qo'shish lozim: o'zidan va o'z qobiliyatlaridan qoniqish hissi, o'z yeri va o'z ishida egalik hissi; mehnat natijalarini ijtimoiy va jamiyat mohiyatini anglash va boshqalar.

Tashqi motivlar bu muayyan bir insonga shaxs sifatida, bevosita kam bog'liq bo'lgan, ammo uning mehnati motivasiyasi darajasiga, ularning tashqi ta'siri hisobiga, mehnat faolligini oshishiga sezilarli ta'sir ko'rsatuvchi motivlardir. Ularga, birinchi navbatda, quyidagilarni kiritish mumkin: amaldagi moliya-kredit va soliq mexanizmi; narxlarni shakllanishi shartlari; mehnat sharoitlari (ishlab chiqarishni texnik ta'minlanganligi sifati va darajasi; ish joyidagi maishiy va dam olish sharoitlari; ekologiya va qulayliklar); mehnatning jamiyat ahamiyati va obro'si; mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish darajasi; jamiyat va mehnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy iqlim; mehnat jamoasini boshqarish uslublari va u yoki bu ma'noda muayyan ishlovchi psixologiyasiga (ruhiyatiga) ta'sir etuvchi boshqa motivlar.

Mehnat motivasiyasi omillarini quyidagi guruhlarga birlashtirish mumkin:

- texnologik ishlab chiqarish texnologiyasi, mehnat sharoitlarini boshqarish jarayonidagi ishtirok darajasini tavsiflovchilar;
- iqtisodiy- ishlab chiqarishning o'sishi xarajatlarini minimumga olib kelinishi, ekologiyani saqlanishi va boshqalarga moddiy manfaat va mas'uliyat bilan bog'langanligi;
- ijtimoiy, shu jumladan ruhiy - ijtimoiy ehtiyojlarni qoniqtirilishi darajasi, mehnat jarayoniga, mehnat ahamiyati va obro'siga qiziqishi, ma'naviy qoniqish, haq to'lashning adolatliligi, mustaqillik, ijodning mumkinligi, ishlab chiqarish faoliyatining muvaffaqiyati, atrofdagilarni ijobiy bahosini tavsiflovchilar.

Mehnat motivasiyasi omillarini ularning butun ishlab chiqarishga ta'siri darajasi bo'yicha ham guruhlarga bo'lish mumkin. Birinchi navbatda, bu faollashtiruvchi omillar- mehnat afzalliklari va obro'si, tabiatga yaqinligi, kasbiy bilimlar va malaka, tashabbuskorlik, epcillik va ma'suliyat, xo'jalik yuritish shakli; jabrllovchi omillar; yuqori soliq va kredit stavkalari foizlari, narxlar dispariteti; moddiy-texnik resurslarning past texnik va sifat darajasi; mehnat jarayonlari mexanizasiyasining past darajasi; moliyaviy vositalar yo'qligi va boshqalar.

Qishloq xo'jaligi xodimlari mehnati samarali motivasiyasining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi quyidagi asosiy shartlarda amalga oshirilishi va iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruv va ijtimoiy tadbirlar tizimini oqilona ishlatilishini nazarda tutishi lozim.

1. Agrar sohada mehnat motivasiyasi bozor modelini amalga oshirilishining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini uchta o'zaro bog'langan bloklar, shartlar, omillar guruhlarini majmuaviy birlashtirish va ishlatishning obyektiv zaruriyati sifatida ko'rish lozim. Birinchidan, bu ishlatilayotgan mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'iy nazar, agrar soha mehnat jamoalarining faoliyat ko'rsatishining umumiy me'yoriy iqtisodiy sharoitlarni yaratish. Motivasiya omillari ushbu guruhning vazifalari - xo'jalikning samarali faoliyat yuritishi uchun qiziqishini ta'minlash, me'yoriy ishlayotgan jamoalar va dehqon xo'jaliklari oddiy va

kengaytirilgan ishlab chiqarish uchun lozim bo'lgan daromadlarni olish imkoniga ega bo'lishlarini ta'minlash. Ikkinchidan, bu mulkchilik munosabatlarini oqilona ishlatilishi va manfaatga ega bo'lgan qishloq xo'jalik tovar ishlab chiqaruvchisini shakllantirish. Mulchilik muammosi ishlab chiqarishni samarali yuritishning muhim ishga soluvchisi, birlash-tiruvchi omili bo'lishi mumkin. Ammo buning uchun mulkchilik

munosabatlarini tartibga solish muammosi hal etilishidagi rasmiyatchilikni chiqarib tashlash, tarmoqda me'yoriy iqtisodiy vaziyatni yaratish lozim. Uchinchidan, bu bevosita har bir mehnat jamoasida ishlab chiqiladigan, ishlovchilar mehnati motivasiyasining ichki (har bir mustaqil ishlab chiqarish tuzilmasi, yuridik shaxs chegarasida) tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi. Jamoaning yuqori manfaatdorligini shakllantirishga qaratilgan, sanab o'tilgan shartlar guruhlarini har biri, albatta, muhim ahamiyatga ega. Ammo rivojlanishning muayyan bosqichlarida ularning bittasiga ustunlik berilishi mumkin. Hozirgi vaqtda, moliya-kredit, narx va soliq siyosati bilan bog'liq bo'lgan qishloq xo'jalik jamoalari faoliyat yuritishining umumiy iqtisodiy dastlabki shart-sharoitlarini keskin o'zgartirish muhimroqdir. Bugun me'yoriy faoliyat yuritayotgan jamoalarga tarmoqning oddiy va kengaytirilgan ishlab chiqarishi uchun daromadlarga ega bo'lish imkoniyatini beruvchi tadbirlar tizimi lozim.

2. Yangi bozor sharoitlarida amal qiluvchi mehnat motivasiyasi qoidalarining yetarlicha samarali bo'lmasligi sabablari mavjud. Ulardan biri manfaatlar tushunchasiga va shunga muvofiq, aholi moddiy farovonligiga qaratilgan muayyan tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishga bo'lgan turlicha yondashuvlardir. Har bir boshqaruv organi ishlovchisi, ishlovchi, korxonalar jamoasining ishlovchilar guruhi va boshqalarning «manfaatlariga» bo'lgan qarash bir xil bo'lmasligi mumkin. Bunda ikkita yondashuvni ajratish mumkin: «shaxsiy manfaat» va «manfaatdan chetda».

3. Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishini isloh qilish jarayonini chuqurlashtirish va qishloq mehnatkashlari mehnati faolligini oshirish jarayonini amalga oshishi, ishlab chiqarish vositalari va ishlab chiqarilgan mahsulotga bo'lgan mulkchilik munosabatlari o'zgarishi jarayoni bilan yaqindan bog'langan bo'lishi lozim. Har bir ishlovchida ishlab chiqarilgan mahsulot va resurslarning ayrim qismiga mulkchilik hissini kuchayishi, ishlatilayotgan resurslar uchun dividendlar to'lovini oshirish, oddiy ishlovchilarni ishlab chiqarish, qayta ishlash va mahsulotni (ish, xizmat) realizatsiya qilishni boshqarishda bevosita ishtirok etishi orqali ta'minlash mumkin.

4. Moddiy rag'batlantirishni to'g'ri tashkil etilganligini asosiy unsuri va jamoaviy ishlab chiqarishdagi ishlovchilar ehtiyojlarini qondirishning manbai bo'lib, mehnatga haq to'lash xizmat qiladi. U hozirgi kungacha qishloq xo'jalik korxonalarida (yollanma ishlovchilar bo'lmagan xo'jaliklar bundan mustasno) ishchi kuchini qayta ishlab chiqarish bo'yicha xarajatlarni qoplashning ustunlikka ega bo'lgan asosiy shaklidir.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillari quyidagicha bo'lishi mumkin:

- ish haqi darajasi bozor kon'yunkturasiga, mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif nisbatiga muvofiq bo'lishi lozim;

- kafolatlik, uning mohiyati ish haqining minimal darajasini o'rnatilishidan iborat. Ish haqi yuqoridan hech qanday cheklashlarga ega emas, u ishlovchining mehnat faolligini rag'batlantirishi lozim;

- ish haqi o'lchami mehnat unumdorligining erishilgan darajasiga muvofiq bo'lishi, mukofotlash tizimi korxonalar va uni bo'linmalarining daromadi o'sishiga yordamlashishi lozim;

- to'lov muayyan ishlovchining bo'linma va umuman korxonalar faoliyatining iqtisodiy natijalaridagi individual mehnat ulushiga muvofiq, pul va natura shaklida amalga oshirilishi mumkin. Mehnat ulushini baholash shartlari va o'lchamlari ishlovchilar jamoasi tomonidan belgilanishi lozim.

5. Yuqori unumdorlikka ega, samarali mehnat motivlari va stimullarini shakllantirish, ishlovchilarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni tashkil etishda amaldagi tamoyillar va asosiy yo'nalishlarni ko'rib chiqish, aniqlashni nazarda tutadi. Ular, birinchi navbatda, o'z mehnati natijalarida munosib manfaat va mas'uliyatga ega bo'lmagan vaqtinchalik yollanma ishlovchi psixologiyasini yo'qotishga qaratilgan bo'lishlari lozim. Agrar sektorga manfaatdor

tovar ishlab chiqaruvchi, ishlab chiqarilgan mahsulot va ishlatilayotgan resurslar mulkdori kerak. Zarur bo'lganda korxonada xo'jalik yuritishning muayyan sharoitlar yaratish va ayrim ishlovchilarga nisbatan mehnatni moddiy mukofotlashning samarali tizimini ishlab chiqishni amalga oshirish; bir birlik mahsulotga bo'lgan mehnat xarajatlarini miqdor va sifat hajmini aniqlash; ishlovchining mehnat va mulk ulushini hisobga olgan holda olingan daromadni adolatli taqsimlash; inflyasiya darajasini, mehnat bozoridagi kon'yunkura o'zgarishlarini hisobga olgan holda, ishlovchilarni moddiy mukofotlash tizimini o'z vaqtida to'g'irlash; ishlarni tegishli sifatda bajarilmaganligi uchun mas'uliyatning aniq ko'rsatkichlarini va muayyan tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

6. Jamoada hozirgi kunda amal qilayotgan ishlab chiqarish shart-sharoitlari va boshqaruv tuzilmasiga qarab mehnatni motivasiyalash, olingan daromadni shakllantirish va taqsimlash mexanizmining turli xil modellari qo'llanilishi lozim.

7. Agrar sohada ishlovchilar mehnatini motivasiyalash va daromadlarini taqsimlashning istalgan tizimini amalga oshirish, jamoa barcha a'zolari va har bir ishlovchining mehnat natijalaridagi to'liq manfaatdorligi tamoyiliga asoslangan bo'lishi lozim.

8. Agrar sektor korxonalarida o'tish davri jarayonlarini chuqurlashishi bilan mehnatga xaq to'lash uchun mablag'larni qoldiq tamoyili bo'yicha shakllantirishga o'tish lozim. Bunda olingan daromaddan ishlab chiqarish xarajatlari olib tashlanadi, soliqlar va kreditlar uchun foizlar to'lanadi, maxsus jamg'armalarga zarur bo'lgan ajratmalar amalga oshiriladi.

9. Qishloq xo'jalik xodimlari mehnatini motivasiyalash tizimini shakllantirishda, istalgan faoliyat turining unumdorligi va samaradorligi, ularga oilasini boqishga, chiroyli zamonaviy buyumlarni sotib olishga, o'z ma'naviy darajasini oshirishga imkon beruvchi oylik ish xaqi-ning umumiy darajasiga to'g'ri proporsional bog'liqdir.

10. Oldindan beriladigan pul mablag'larini to'lash tartibi, korxonalar yoki ishlovchilar jamoasining iqtisodiy imkoniyatlari, uning soni va o'rnatilgan ichki munosabatlariga bog'liq bo'lgan holda turlicha bo'lishi mumkin.

11. Zamonaviy sharoitlarda qishloq xo'jalik korxonalarida mehnat motivasiyasi va ichki xo'jalik tashkiliy-iqtisodiy munosabatlari dasturi, albatta aniq va har tomonlama asoslangan shartnoma munosabatlari tizimi asosida barpo etilishi lozim.

12. Har bir mehnat jamoasi va korxonadagi ishlovchilar mehnati motivasiyasining umumiy butun dasturi quyidagi asosiy bloklarni o'z ichiga olishi lozim: tashkiliy-huquqiy, xo'jalik - ishlab chiqarish va moliyaviy-iqtisodiy.

13. Qishloq xo'jalik korxonasida mehnat motivasiyasining majmuaviy dasturini ishlab chiqishda ishlab chiqarishning muayyan sharoitlari va xususiyatlarini, mehnat jamoasini miqdor va sifat tarkibi va uning berilgan vaqtidagi potensial imkoniyatlarini hisobga olib borish lozim. Unda ijtimoiy yo'naltirilgan vazifalar va tadbirlar blokini ham nazarda tutish kerak.

14. Agrar mehnatni motivasiyalashning yangi mexanizmini tashkil etuvchi barcha konsepsiyalar muayyan mehnat jamoasining jamoaviy va shaxsiy manfaatlariga erishishga ko'maklashishi lozim.

8.2. Qishloq xo'jalik korxonalarida mehnatga haq to'lash.

Ish xaqi to'lashda tarif tizimi. Tarif tizimi mehnat me'yori uchun ish haqi tizimi bilan bog'laydi va ishlovchilarning malakasiga qarab ish bilan ta'min etish, sarflangan mehnatni uning miqdor va sifatiga qarab baholash demakdir.

Tarif tizimi:

a) tarif jadvali,

b) tarif stavkasi,

v) tarif-malaka so'rovnomasi elementlaridan iboratdir.

Tarif jadvali (setkasi) ishlarning og'ir va yengilligiga hamda malaka talab qilishiga qarab razryadlarga bo'lib beradigan formadir. Tarif jadvaliga qarab ishlab chiqarish tarmoqlarida ishlarga haq to'lash tabaqalashtiriladi. Tarif jadvali ishlarning og'ir va yengilligiga, mutaxassislikka qarab ajratib turadigan bir nechta tarif razryadlari va koeffitsiyentlaridan iborat

qilib tuziladi.

Hozirgi vaqtda shirkat xo'jaliklarida olti razryadli tarif jadvali qo'llaniladi.

Dehqonchilik va chorvachilik tarmoqlarida qo'l va ot kuchi bilan bajariladigan ishlarga va traktorchi- mashinistlarga haq to'lash bo'yicha tarif jadvali, quyidagicha:

8.1-jadval

	I	II	III	IV	V	VI
Tarif koeffitsiyenti (qo'l va ot kuchi)	1.0	1.07	1.14	1.24	1.37	1.57
Tarif koeffitsiyenti (traktorchi-mashinistlar)	1.0	1.17	1.33	1.50	1.75	2.08

Tarif jadvalida I va VI razryadlar o'rtasidagi taqqoslash 1:(1,57); 1 :(2,08)ni tashkil etadi. Bu VI razryad I razryadga qaraganda ko'proq malaka talab etishni ko'rsatadi. Shuning uchun ham qo'l va ot kuchi bilan bajariladigan ishlarning VI razryadiga I razryadga qaraganda 1,57 marta, traktorchilarga esa 2,08 marta ortiq

ish haqi to'lanadi. Tarif razryadlari ishlarning og'ir-yengilligini, malaka-liligini ko'rsatsa, tarif koeffitsiyenti ishlarga I razryadga qaraganda qancha ortiqcha ish haqi to'lab borishni ko'rsatadi.

Tarif jadvaliga asosan shirkat a'zolariga ish haqi to'lab borish tabaqalashtiriladi.

Tarif stavkasi-tarif tizimining bosh elementidir. Bu ishlovchining bir ish vaqti birligida bajargan ishi uchun to'lanishi kerak bo'lgan haqning miqdorini ko'rsatadi.

Tarif soatlik, kunlik va oylik bo'ladi. Ta'mirlash ustaxonalari, qurilishlar va alohida yordamchi korxonalarda soatlik stavka asosida, qolgan hamma ishlovchilarga kunlik tarif stavkasi asosida ish haqi to'lanadi.

Tarif jadvalini tuzishda I razryad stavkasi asos qilib olinadi. Bu stavkani qolgan razryadlar koeffitsiyentiga ko'paytirib, boshqa razryadlarning stavkasi belgilanadi.

Tarif-malaka so'rovnomasi ta'rif stavkasining asosiy ko'rsatkichidir. Bunda ishlar og'ir va yengilligiga, sohalariga qarab ko'rsatiladi.

Tarif so'rorvnomasi ishlarning texnologik jarayoniga qarab tuziladi.

Har bir ishga baho berishda ishni og'irligiga, murakkabligiga va mas'uliyatligiga qaraladi.

Ichki xo'jalik hisobida har bir oila va boshqa ichki bo'linmalar bilan tuzilgan shartnoma va xarajatlarini chek tizimida hisobga olish asosida topshirilgan mahsulotni hajm va sifat ko'rsatkichlari asosida amalga oshiriladi.

Xo'jalik korxonasi boshqaruvi raisi va ichki bo'linma (oila, jamoa) boshlig'i o'rtasida yil boshida belgilangan tartibda shartnoma tuziladi. Shartnoma «Biznes-reja»ga asoslangan bo'lib, sarflanadigan me'yoriy xarajatlar, olinadigan hosil va rejalashtirilgan daromad, joriy yil narxlarida, xo'jalik ichkarisida hisob uchun qabul qilingan yoki o'tgan yil hosili uchun olingan material resurslari va sotilgan mahsulot narxlarida asosida aniqlanadi.

Ichki xo'jalik bo'linmalarida xarajatlar chek usuli asosida hisobga olinadi va nazorat qilinadi. Bo'linmaga xo'jalik tomonidan agrotexnik kartalarda belgilangan me'yor doirasida yetkazib berilgan material resurslar va ko'rsatilgan xizmatlar «Biznes-reja»da qayd qilingan narxlar asosida baholanadi va xo'jalikni moliya-hisob markazida ushbu bo'linma uchun alohida ochilgan hisob raqamida (daftarda) chekda ko'rsatilgan hajm va bahoda sotiladigan mahsulot qiymati hisobidan bo'linmaga berilgan bo'nak (avans) ko'rinishida hisobga olib boriladi.

Qishloq xo'jalik korxonalarining moliya-hisob markazi topshirilgan paxta xomashyosi, g'alla va boshqa mahsulotlarni miqdori va sifatlari bo'yicha har bir ichki bo'linma bo'yicha alohida hisob olib boradi.

Paxtani qabul qilish korxonasi keltirilgan paxta xomashyosini xo'jalik ichki bo'linmasiga alohida to'ldirilgan 1-SX rusumli tovar-transport yuk xatiga asosan sof tabiiy vazn bo'yicha qabul qiladi. Bu yuk xati har bir xo'jalikka yoziladigan 17-PK qabul qilish kvitansiyasiga ilova qilinadi va shunga asosan xo'jalikdan olingan paxta xomashyosining kondision vazni aniqlanadi.

Shu yil hosil bo'yicha topshirilgan jami paxta xomashyosining umumiy hisobiy vazni har bir oila bo'yicha 1-SX rusumli yuk xatida ko'rsatilgan sof tabiiy vazniga proporsional ravishda hisoblab aniqlanadi.

Mahsulotni yig'ib olish va sotish to'liq amalga oshirilgandan keyin xo'jalikning moliya-hisob markazi shartnomaga asosan oila va boshqa ichki bo'linmaga bo'nak hisobida o'tgan yil narxlarida berilgan material resurslar va ko'rsatilgan xizmatni joriy yilda olingan haqiqiy narxlarga asosan qayta baholab, farqini ichki bo'linma rahbari imzosi bilan tasdiqlangan qo'shimcha chekga asosan uning hisob raqamida hisobga oladi.

Oila yoki boshqa alohida olingan ichki xo'jalik bo'limi tayyorlovchiga topshirilgan mahsulotiga tegishli haq to'liq aniqlangandan keyin, undan bo'nak hisobida berilgan moddiy resurslar, ko'rsatilgan xizmatlar qiymati, ish haqi uchun berilgan pul mablag'i va shartnomada ko'rsatilgan umumxo'jalik xarajatlari (soliqlar, ish haqi fondidan ajratma, xo'jalik hisobidan saqlanadigan ichki yo'l, suv inshootlari va boshqa xarajatlar) hamda foydaning xo'jalikka tegishli qismi chegirib tashlanib, ushbu bo'linmaning sof daromadi aniqlanadi.

Ichki xo'jalik bo'linmalari bilan g'alla va boshqa qishloq xo'jaligi mahsulotlari bo'yicha ham hisob-kitob yuqorida qayd qilingan tartibda amalga oshiriladi. Bunda davlat tomonidan sotib olinmaydigan mahsulotlar kelishilgan narxlarda, material va xizmat xarajatlari ularni sotib olish narxlarida baholanadi.

Xo'jaliklarda ish yakunlarini, ekinlar hosildorligini va boshqa sifat ko'rsatkichlarini hisobga olgan holda tarif stavkasi 25-50 foizga oshirilib, yetishtiriladigan mahsulotlar qiymatidan ish haqi fondi aniqlanib va bu fond ichki xo'jalik bo'linmalarining (pudratchining) daromadi ulushi hisoblanadi va 100 so'mlik mahsulot qiymatidan ish haqi fondi miqdori belgilanadi.

Fermer xo'j aliklarida mehnatga haq to'lash. Jamiyatda bozor munosabatlarining qaror topishi, tadbirkorlikni rivojlanishi natijasida mehnatga haq to'lashning markazlashtirilgan usulidan voz kechildi va uni tartibga solishda shartnomaviy usullarni qo'llash vujudga keldi. Shu boisdan mamlakatimizda har bir xodimning mehnatiga haq to'lash uning shaxsiy mehnat ulushiga bog'liqligi va eng ko'p miqdor bilan chegaralanmasligi nazarda tutiladi.

Fermer xo'jaliklariga tariflarni qo'llash to'g'risidagi masalani mustaqil hal qilish huquqi yoxud mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanish, mehnatga haq to'lash turlari, tarif stavkalari, maoshlar, mukofotlar, rag'batlantiruvchi to'lov miqdorini mehnatning me'yoriy sharoitlaridan aniq miqdorini belgilash huquqi berildi.

Mamlakatimiz fermer xo'jaliklarida mehnat shartnomasi asosida yollanib mehnat qiluvchilar mehnatiga haq to'lash eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda, taraflarning kelishuviga asosan pul shaklida hamda natura tariqasida amalga oshiriladi. Mehnat haqi to'lashda tomonlar ma'lum sifat bilan ishlab chiqarilgan mahsulot asosida ishbay shaklida yoki yetishtirilgan mahsulot qiyma-tining 100 so'mi asos qilib olingan shaklda hisoblashishlari mumkin. Biroq amaliyotda fermerlar yollanma ishlovchilarga, traktorчилarga har oyiga maosh shaklida haq berishni qo'llamoqdalar. Kunlik me'yorni belgilash qiyin bo'lgan ishlar uchun kunbay tartibida haq to'lanadi. Kunbay ishlar yaxshi, sifatli qilib, belgilangan muddatlarda bajarilishi ta'minlansa, fermer xo'jaligi boshliqlari ishlovchilarni 20-50 foizgacha ish haqlari bilan mukofotlashlari mumkin. Fermer xo'jaligiga berilgan ishlab chiqarish topshirig'ida va texnologik kartalarda ekinlarning hosildorligi, yalpi hosil va ish haqi fondi to'g'ri taqsimlanishi zarur. Ishlab chiqarish xarajatlarida ish haqining ulushi yuqori bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Bu esa yollanma ishlovchilarni belgilangan mehnatni o'z vaqtida bajarishiga imkon beradi va mehnatga bo'lgan munosabatini yaxshilaydi.

Mehnat shartnomasi asosida fermer xo'jaligida ishlayotganlar xo'jalik mol-mulkiga fermer xo'jaligi boshlig'ining roziligi bilan pul yoki boshqa xil ulushni kiritishi, hamda qo'shgan hissasidan kelib chiqqan holda, xo'jalikning yillik foydasi taqsimotida qatnashishi mumkin. Mehnatga yollanuvchi shaxslarga besh kundan ortiq ish kunlari uchun mehnat daftarchalari yuritilishi qonun hujjatlariga muvofiq davlat ijtimoiy sug'urtasidan o'tkazilishi kerak.

Fermer xo'jaligida ishlagan vaqt davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha badallar to'langanligini tasdiqlovchi hujjatlar asosida mehnat stajiga qo'shiladi. Xo'jalik a'zolari hamda xo'jalikda mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan shaxslarga ijtimoiy sug'urta bo'yicha davlat nafaqalari va pensiyalari tayinlash hamda uni to'lash qonun hujjatlari bilan belgilangan tartibda va shartlarda amalga oshiriladi.

Fermer xo'jaliklarida yerni umrbod emas, balki, 50 yilgacha muddatga beriladi. Bu davr mobaynida fermer o'z manfaatini ko'zlash bilan cheklanmay, har bir ishlovchiga belgilangan to'lov va soliqlarni to'lab borishi zarur. Buning uchun fermer xo'jaligi rahbari ishlovchilar bilan mehnat shartnomasini tuzishi va bu mehnat kodeksidan kelib chiqqan holda ish beruvchini yakka hokimligiga imkon bermasligi kerak.

Fermer xo'jaligida yollanib ishlovchida mehnatga munosabatda cheklashlar ichki shartnoma orqali bartaraf etilishi mumkin. Bunda moddiy rag'batlantirishning manbalari fermer xo'jaligida faqatgina belgilangan hosilni yetishtirish orqaligina shakllanishi kerak. Shuningdek, aholi zich hududlardagi fermer xo'jaliklarida ish o'rinlari uchun muayyan raqobatning vujudga kelishi ishlovchilar mehnatining samaradorligini ko'taradi. Fermer xo'jaliklarida moddiy rag'batlantirishni mehnat faoliyatining pirovard natijasiga yollanma ishlovchilarning mehnatga bo'lgan munosabatini o'zgartirishdagi muhim vosita sifatida hamda belgilangan mehnatni sifatli, o'z vaqtida bajarish, mehnat munosabatlarining bozor iqtisodiyotiga xos ko'rinishi tarzida namoyon bo'lishiga olib keladi.

Nazorat uchun savollari:

1. Ish xaqi to'lashning asosiy tamoyillari
2. Ish xaqi to'lashning vazifalari
3. Ish xaqining tizimi deb nimaga aytiladi.
4. Ish xaqining turlari va ularning mazmunini tushuntiring.
5. Oddiy ishbay ish xaqi deb nimaga aytiladi.
6. Ishbay mukofot ish xaqi deb nimaga aytiladi va u qaysi tarmoqlarda qo'llaniladi.
7. Ishbay o'sib boruvchi(progressiv) ish xaki deb nimaga aytiladi va u qayerda qo'llaniladi.
8. Ko'tara (akkord) ish xaqi deb nimaga aytiladi va u qayerda qo'llaniladi.
9. Ko'tara -mukofot ish xaqi deb nimaga aytiladi va u qayerda qo'llaniladi.
10. «Rasenska» deb nimaga aytiladi va uni tuzish uchun kerakli ma'lumotlarni ayting.
11. «Rasenska» turlari va o'rnatish usuli.
12. Nominal ish xaqi deb nimaga aytiladi.

GLOSSARIY

AHOLI DAROMADLARI - aholining ma'lum vaqt davomida pul va natura shaklida olgan daromadlari miqdoridan iborat. AD ga ish xaqi, tadbirkor daromadi, pensiya, nafaqa, stipendiya, kapitaldan olinadigan foyda, puldan olingan foiz, devidend, renta, ko'chmas mulk, qishloq xo'jalik mahsulotini, hunarmandchilik buyumlarini sotish va har xil xizmatlar ko'rsatishdan olingan daromadlardir.

AKKORD MUKOFOT HAQ TO'LASH TIZIMI - ish haqi ma'lum brigada yoki bo'g'in bo'yicha, chorvachilik tarmoqlarida bundan tashqari, ayrim ishchilar kategoriyasi bo'yicha haqiqatda yetishtirgan mahsulotlar birligiga oldindan belgilab qo'yilgan ish haqi hajmi (rastsenkasi)da to'lanadi.

ASOSIY ISH HAQI - agrotexnika, zootexnika hamda tashkiliy xo'jalik talablariga ko'ra, belgilangan ish, mahsulot yetishtirish me'yorini bajarganligi uchun oldindan belgilab qo'yilgan stavka yoki rassenska, lavozim okladi uchun to'lanadigan ish haqi.

AVANS - bunak. Biror ish evaziga keyinchalik hisob-kitob qilish sharti bilan oldindan beriladigan pul, mahsulot, oziq-ovqat va h.k.

ISH HAQI - ishchi va xizmatchilarning mehnati miqdori, sifati va unumdorligiga qarab milliy mahsulotdan olinadigan ulushini puldagi ifodasidir.

ISHBAY-MUKOFOT HAQ TO'LASH - bajarilgan ishlar uchun va yetishtirilgan mahsulot uchun to'lanadigan ish haqi tizimi.

ISHSIZLIK - aholi mehnatga yaroqli qismining o'ziga ish topa olmay qolishi, mehnat zahira armiyasiga aylanishi.

MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMI - o' zaro bog'langan, bir maqsadga qaratilgan, bir-

birini to'ldiruvchi turli haq to'lash shakllarining o'zaro yig'indisi.

MEHNATGA HAQ TO'LASHNING ISHBAY PROGRESSIV TIZIMI - me'yordan ortiq bajarilgan ish yoki yetishtirilgan mahsulot uchun progressiv ortib boruvchi stavka yoki rassenka bo'yicha haq to'lash.

MEHNATGA HAQ TO'LASHNING ODDIY CHEGARALANMAGAN TIZIMI - xodimlarga ish haqi mehnat me'yorining bajarilish darajasidan qat'i nazar o'zgarmagan stavka va rassenkalarda to'lanib boriladi.

MEHNATGA ISHBAY HAQ TO'LASH - xodimlarning haqiqatda bajargan ishi yoki yetishtirgan mahsulotiga to'lanadigan ish haqi tizimi.

ODDIY VAQTBAY ISH HAQI - xodimlarning ish bajargan vaqtlari (soat, smena, kun, oy va h.k.) uchun to'lab boriladi.

QO'SHIMCHA ISH HAQI - qo'shimcha mehnat sarf qilish, ish jarayonlarini takomillashtirish orqali qo'shimcha yetishtirilgan mahsulot yoki yuqori sifatli mahsulot hamda shu mahsulotlarni yetishtirish uchun xarajatlarni tejash evaziga to'lanadigan ish haqi.

TA'RIF ISH HAQI FONDI - ishlab chiqarish texnologiyasiga ko'ra bajariladigan ishning hajmi, me'yori va razryadi stavkasiga ko'ra aniqlanadigan ish haqi fondi.

TA'RIF JADVALI - mehnatga haq to'lash razryadlari, ta'rif koeffisientlari va stavkalarini ichiga olgan jadval.

TARIF SETKASI - ish toifalari nisbatiga qarab ish haqi to'lash.

TARIF STAVKASI - tegishli ish toifasiga ega bo'lgan ishchining mehnatiga to'lanadigan haq miqdorini belgilab beradi.

VAQTBAY HAQ TO'LASH - xodimlarning sarflangan ish vaqti, ya'ni soat, smena, kun uchun to'lanadigan ish haqi tizimi.

VAQTBAY MUKOFOT TIZIMI - xodimlarning ish bajargan vaqtlari (soat, smena, kun, oy va h.k.) uchun to'lovdan tashqari ma'lum ko'rsatkichlar uchun mukofot beriladi.