OZIQ-OVQAT SANOATI KORXONALARIDA XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISH

Kurbonova Dilafruz Anvarjon qizi
Toshkentdagi Singapur menejmentni rivojlantirish instituti, yetakchi o'qituvchi , Toshkentdagi Xalqaro Vestminster universiteti, mustaqil tadqiqotchi

https://doi.org/10.5281/zenodo.10829478

Annotatsiya. *Ushbu maqolada 2018 yildan 2023 yilgacha bo'lgan davrda oziq-ovqat sanoati korxonalarining uchtasida ishchilar soni dinamikasi tahlil qilinadi. Ishchilarning umumiy soni, boshqaruv tuzilmasi, ishlab chiqarish xodimlari va yordamchi xizmatlardagi o'zgarishlar o'rganildi. Tahlil asosida korxonalarda samaradorlik va mahsuldorlikni oshirish maqsadida motivatsiya va xodimlarni boshqarish tizimini optimallashtirish bo'yicha tavsiyalar berilgan.*

Kalit so'zlar: *ishchilar soni dinamikasi, oziq-ovqat sanoati, motivatsiya tizimi, xodimlarni boshqarish, mehnat unumdorligi.*

Abstract. *This article analyzes the dynamics of the number of employees in three food industry enterprises in the period from 2018 to 2023. Changes in the total number of employees, management structure, production staff and support services were studied. Based on the analysis, recommendations were made to optimize the motivation and personnel management system in order to increase efficiency and productivity in enterprises.*

Keywords: *workforce dynamics, food industry, motivation system, personnel management, labor productivity.*

Аннотация. *В данной статье проанализирована динамика численности работников трех предприятий пищевой промышленности в период с 2018 по 2023 год. Изучены изменения в общей численности сотрудников, структуре управления, производственном персонале и вспомогательных службах. На основе анализа даны рекомендации по оптимизации системы мотивации и управления персоналом с целью повышения эффективности и производительности труда на предприятиях.*

Ключевые слова: *динамика рабочей силы, пищевая промышленность, система мотивации, управление персоналом, производительность труда.*

Kirish

Iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy va bozorda raqobat kuchaygan davrda oziq-ovqat sanoati korxonalari nafaqat o'z mahsulotlarining yuqori sifatini ta'minlash, balki ichki jarayonlarni xodimlarni rag'batlantirish va faoliyatni optimallashtirish orqali samaradorlikni oshirish zaruriyatiga duch kelmoqda. Xodimlarni samarali rag'batlantirish tashkilot maqsadlariga erishish, mehnat unumdorligini oshirish [1], xodimlar qo'nimsizligini kamaytirish va ishdan qoniqishini oshirishda asosiy rol o'ynaydi. Ishlab chiqarish jarayoni sifat va mahsulot xavfsizligi standartlariga yuqori darajada rioya qilishni talab qiladigan oziq-ovqat sanoatida xodimlarni rag'batlantirish ayniqsa muhimdir.

Ushbu maqolaning maqsadi ham oziq-ovqat sanoati korxonalarida xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini o'rganish va tahlil qilish, ushbu sohadagi eng samarali yondashuv va amaliyotlarni aniqlash, shuningdek olingan ma'lumotlar va mavjud nazariy bilimlarni tahlil qilish asosida motivatsiya tizimini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishdir.

Mavzuning dolzarbligini bir necha dalillar bilan keltirish mumkin. Birinchidan, raqobat kuchayib borayotgan va mahsulot sifatini doimiy ravishda yaxshilash zarurati oshib borayotgan sharoitda oziq-ovqat sanoati korxonalari ishlab chiqarish jarayonlari va boshqaruv amaliyotlarida

maksimal samaradorlikka intilish talab etiladi. Ikkinchidan, oziq-ovqat mahsulotlarining sifati va xavfsizligini ta'minlashda inson omilining roli juda muhim bo'lib, bunda xodimlarni rag'batlantirish va mukofotlash masalalari asosiy omil hisoblanadi. Uchinchidan, mehnat qonunchiligidagi o'zgarishlar, xodimlarni boshqarishga yangi yondashuvlar va motivatsiya nazariyalarini ishlab chiqish mavjud rag'batlantirish tizimlarini ko'rib chiqish va zamonaviy voqelikka moslashtirishni talab qiladi.

Maqolada motivatsiyaning mavjud nazariyalari tahlil qilinadi, oziq-ovqat sanoati korxonalarida xodimlarni rag'batlantirish amaliyotlari ko'rib chiqiladi, shuningdek korxonalarning umumiy samaradorligini oshirish uchun motivatsiya tizimlarini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Mavzuning o’rganilganlik darajasi

Motivatsiya nazariyasini tadqiq etish boshqaruv nazariyasi bilan bog’liq bo’lib, iqtisodchilar va ruhshunoslar tomonidan keng tahlillarga sabab bo’lgan, bugungi kunda ham munozalar markazida bo’lgan iqtisodiy-psixologik mavzudir.

Dale H. Schunk, Maria K. DiBenedetto fikriga ko’ra, motivatsion jarayonlar - bu shaxsiy, ichki ta’sirlar bo’lib, ular tanlov, harakat, qat’iyatlilik, yutuq va atrof - muhitni tartibga solish kabi natijalarga olib keladi. Motivatsiya - bu ijtimoiy kognitiv nazariyaning muhim xususiyati bo’lib, modellashtirishning dastlabki tadqiqotlaridan tortib, zamonaviy ishtirokchi tushunchalariga qadar bo’lgan davrni o’z ichiga oladi. Asosiy ichki motivatsion jarayonlar-bu maqsadlar va taraqqiyotni o’zini-o’zi baholash, ijtimoiy taqqoslash, qadriyatlar, kutilgan natijalar, atributiya va o’z-o’zini boshqarish. Nazariya duch keladigan muhim muammolarga xilma-xillik va madaniyat, metodologiya va aralashuvlarning uzoq muddatli ta’siri kiradi [2].

David W. Shwalb, Barbara J. Shwalb, Delwyn L. Harnisch, Martin L. Maehr, Kiyoshi Akabane tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda yaponiyalik va amerikalik ishchilar o’zlarini qanday idrok etishlari o’rganilib, ularni ma’lum ishga undaydigan ichki va tashqi omillar tahlil qilinadi [3].

Nikitina V.V. fikriga ko’ra, motivatsiyani qismlarga ajratmaslik kerak, chunki uning moddiy va nomoddiy komponentlari har doim yagona kompleksni tashkil qiladi, uning amaliy qo’llanilishi kompaniyaga darhol ijobiy natijalar beradi. Bundan tashqari, G’arbning eng yaxshi rahbarlari tajribasi shuni ko’rsatadiki, o’z qo’l ostidagilar oldiga vazifalar qo’yib, ularni bajarishga har qanday yo’l bilan erishganlar emas, balki xodimlarni qiziqtirish, yoqish, kompaniyaning topshiriqlarini bajarishga ilhomlantira oladiganlar muvaffaqiyat qozonadi [4].

Yuqoridan ko’rinib turibdiki, motivatsiya nazariyasi va amaliyoti yuzasidan cheksiz fikr va mulohazalarni keltirish mumkin. Ammo ushbu fikr-mulohaza va amaliyotni qiyoslash, tahlil qilish ularning qaysi biri samarali ekanini ko’rsatishda ahamiyatli hisoblanadi. Va bu muammoni yoritish muxim ilmiy axamiyatga ega.

Tahlil va natijalar

Tadqiqot davomida 3 ta oziq-ovqat sanoati korxonasining faoliyatini tahlil qildik. Bular:

- 85 ta xodim mehnat qilayotgan “Gold PYRAMIDS” OAJ;
- 72 ta xodimga ega “Status snack seeds” OAJ;
- 47 ta xodim faoliyat olib borayotgan “Ramazan GP” qo’shma korxonasi.

Tadqiqot davomida ularning 2018-2023 yillardagi xodimlari soni, xodimlar sonida asosiy, ishlab chiqarish va yordamchi xodimlarning ulushi tahlil qilindi.

1-jadval

“Gold PYRAMIDS” OAJ ning xodimlari soni

		2018-y.	2019-y.	2020-y.	2021-y.	2022-y.	2023-y.
	Jami xodimlar	56	60	65	83	83	85
	Ulardan:						
1	Asosiy boshqaruv xodimlari	3	4	4	6	8	8
2	Ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar	48	51	55	71	67	69
3	Yordamchixodimlar	5	5	6	6	8	8

**korxona ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan.*

1-jadval ma'lumotlariga ko'ra, "Oltin piramidalar" OAJ xodimlari 2018-yilda 56 nafar xodimdan 2023-yilda 85 nafargacha oshgan Raqamlarda sezilarli sakrash 2020 va 2021 yillar oralig'ida sodir bo'ldi. Boshqaruv xodimlari soni 3 tadan 8 tagacha orishi, bu kompaniyaning o'sishi va rivojlanishiga javoban boshqaruv tuzilmasi kengayganligini ko'rsatishi mumkin. Ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar 48 dan 69 taga oshgani ishlab chiqarish quvvati kengayganligidan dalolat beradi.

2-jadval

"Status snack seeds" OAJning xodimlari soni

		2018-y.	2019-y.	2020-y.	2021-y.	2022-y.	2023-y.
	Jami xodimlar	40	45	52	60	64	72
	Ulardan:						
1	Asosiy boshqaruv xodimlari	4	5	6	7	8	8
2	Ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar	32	36	40	46	48	56
3	Yordamchixodimlar	4	4	6	7	8	8

**korxona ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan.*

2-jadval " Status snack seeds " OAJ faoliyati ko'rib chiqilayotgan davrda xodimlar soni 40 tadan 72 taga ko'paydi, bu faoliyatning rivojlanishi va kengayishidan dalolat beradi.

Boshqaruv xodimlari sonining 4 tadan 8 taga ko'payishi, boshqaruv apparati mustahkamlanishiga ishora qiladi. İshlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar 32 tadan 56 taga ortgan, bu esa ishlab chiqarish operatsiyalari kengayganligining ko'rsatkichidir.

3-jadval

"Ramazan GP" qo'shma korxonasining xodimlari soni

		2018-y.	2019-y.	2020-y.	2021-y.	2022-y.	2023-y.
	Jami xodimlar	25	30	34	38	45	47
	Ulardan:						

1	Asosiy boshqaruv xodimlari	4	4	5	6	7	7
2	Ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar	19	23	25	26	32	34
3	Yordamchixodimlar	2	3	4	6	6	6

**korxona ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan.*

3-jadval ma'lumotlariga muvofiq, "Ramazan GP" qo'shma korxonasida xodimlar soni 2018 yildagi 25 tadan 2023 yilda 47 taga ko'tarildi. Boshqaruv xodimlari sonining 4 dan 7 taga ko'payishi, bu boshqaruv jamoasini kengaytirishga nisbatan konservativ yondashuvni ko'rsatishi mumkin.

Ko'rib chiqilayotgan davrda har uchala kompaniya ham xodimlar sonining o'sishini ko'rsatdi, bu sanoatning kengayish va o'sishning umumiy tendentsiyasini ko'rsatishi mumkin.

Boshqaruv xodimlari sonini ko'paytirish orqali boshqaruv tuzilmalarini mustahkamlash tendentsiyasi kuzatilmoqda, bu boshqaruv vazifalari hajmi va murakkabligi oshishiga javob bo'lishi mumkin.

Barcha korxonalarda ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar soni ortib borayotgani ishlab chiqarish quvvati kengayganidan, balki mahsulotga talab ortishidan ham dalolat beradi.

4-jadval

Korxonalardagi jami xodim va ularni rag'batlantirish ko'rsatkichi

Yillar	Jami xodimlar soni	Rag'batlantirilganlarning ulushi	Jami xodimlarda rag'batlantirilganlarning ulushi, foizda
2018	121	0	0
2019	135	0	0
2020	151	1	0,66
2021	181	2	1,104972376
2022	192	5	2,604166667
2023	204	4	1,960784314

**korxona ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan.*

Ko'rib chiqilayotgan davrda yuqorida keltirilgan 3 ta korxonada xodimlar sonining 2018 yildagi 121 kishidan 2023 yilda 204 kishigacha barqaror o'sishi kuzatildi. Bu korxona faoliyatining kengayishi va ishlab chiqarish hajmining oshishi mumkinligidan dalolat beradi.

Hisobot davrining dastlabki ikki yilida (2018 va 2019 yillar) motivatsion tadbirlar qo'llanilmagan, bu rag'batlantirish dasturlarining yo'qligi yoki samarasizligini ko'rsatadi. Biroq, 2020 yildan boshlab xodimlarni rag'batlantirishning birinchi holatlari paydo bo'ladi, bu xodimlarni boshqarishga yangi yondashuvlarni joriy etish yoki mavjud rag'batlantirish amaliyotini qayta ko'rib chiqish ehtiyojini keltirib chiqaradi.

Xodimlar umumiy sonining o'sishiga qaramay, mukofotlangan xodimlarning ulushi nisbatan past bo'lib qolmoqda, 2022 yilda eng yuqori cho'qqiga (2,6%) erishadi va 2023 yilda 1,96% gacha kamayadi. Bu rag'batlantirish mexanizmlarining tanlab qo'llanilishi, samaradorligi cheklanganligini yoki rag'batlantirish mezonlari yanada qat'iylashayotganini ko'rsatishi mumkin.

Mukofotlangan xodimlarning past ulushi, ayniqsa xodimlar sonining ortib borayotgani fonida, rag'batlantirish va mukofotlash tizimini batafsil tahlil qilish va mumkin bo'lgan tuzatish zarurligini ko'rsatishi mumkin. Mavjud mexanizmlarning ishdan qoniqish darajasi, mehnat unumdorligi va xodimlarning sodiqligiga ta'sir qilish darajasini, shuningdek, ular korxonaning strategik maqsadlariga erishishga qanday hissa qo'shishini baholash muhimdir.

Natijalar tashkilotning maqsad va vazifalariga, shuningdek, shaxsga moslashtirilgan rag'batlantirishning moddiy va nomoddiy tomonlarini hisobga oladigan kompleks motivatsiya strategiyasini ishlab chiqish va amalga oshirish muhimligini keltirib chiqaradi.

Shuni ham ta’kidlash kerakki, har uch korxona ham kichik korxonalar bo’lib, inson resurslarini boshqarish tizimi to’liq yo’lga qo’yilmagan. Korxonalarda HR emas, balki xodimlar bo’limi faoliyat olib boradi. Xodimlar bo’limida faqatgina bitta mutaxasis faoliyat yuritib, korxonalar Nizomiga muvofiq Xodimlar bo’limi mutaxasisining vazifasiga xodimlarni rag’batlsntirish tizimi va baholash mezonlarini ishlab chiqish kirmaydi. Shu sababli ham, kichik korxonalarda rag’batlantirish tizimini rivojlantirish uchun HR bo’limini tashkil etish yoki HR bo’yicha mutaxasisni ishga yollash (hech bo’lmaganda autsorsing asosida) xodimlarni boshqarish, ularning malakasini oshirish va rag’batlntirish tizimini rivojlantirish uchun ahamiyatli.

Kichik biznes uchun inson resurslarining asosiy yo'nalishlari:

Ishga qabul qilish va saqlash;

Kompensatsiya va imtiyozlar;

Xodimlarni jalb qilish;

Trening va rivojlanish;

Mehnat qonunchiligiga rioya qilish[6].

Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, agar xodimlarning 75 foizi kompaniya o'z tashvishlarini tinglashi va hal qilishini his qilsalar, tashkilotda uzoqroq qolishadi. Ayniqsa, kichik kompaniyada xodimlarning ehtiyojlarini tinglash va hal qilish uchun korxona egasidan boshqa odamning bo'lishi barchaning professional tarzda birgalikda ishlashiga yordam beradi [5].

HR mutaxasisining korxonada faoliyat olib borishi xodimlarni moddiy rag’batlantirish bilan birga, ularning kasbda o’sishi uchun treninglar o’tkazishiga ham imkon beradi.

Xulosa va takliflar

2018-yildan 2023-yilgacha bo‘lgan davrda uchta oziq-ovqat sanoati korxonalari xodimlari sonining tahlili xodimlarning umumiy soni bo‘yicha ham, xodimlar toifalari bo‘yicha ham umumiy o‘sish tendentsiyasini ko‘rsatdi (asosiy boshqaruv hodimlar, ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etuvchi xodimlar, yordamchi xodimlar). Bu korxona faoliyatining kengayishi va ishlab chiqarish quvvati ortganini ko'rsatadi. Korxonalar o'rtasidagi o'sish ko'lami va kadrlar tarkibidagi farqlarga qaramay, shuni ta'kidlash mumkinki, xodimlarni boshqarish tizimini yanada takomillashtirish va xodimlarni rag'batlantirishga umumiy ehtiyoj bor.

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqqan holda, quyidagi takliflar shakllantirildi:

Rag'batlantirishning moddiy va nomoddiy tomonlarini hisobga oladigan kompleks rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish va joriy etish tavsiya etiladi. Bu xodimlarning qoniqish darajasini va ularning kompaniyaga sodiqligini oshiradi, shuningdek, mehnat unumdorligining o'sishini rag'batlantiradi.

Xodimlarni boshqarishning muhim jihati xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirish tizimidir. Xodimlarning nafaqat kasbiy mahoratini oshirish, balki kompaniyada martaba o‘sishiga

ham xizmat qiladigan muntazam treninglar va malaka oshirish kurslarini tashkil etish taklif etilmoqda.

Boshqaruv jarayonlari samaradorligini oshirish va qarorlar qabul qilish samaradorligini oshirish uchun korxonalarda boshqaruv tuzilmasini qayta ko'rib chiqish va kerak bo'lganda optimallashtirish tavsiya etiladi. Bunga vakolatlarni topshirish, ierarxiyalarni soddalashtirish va jamoaviy ishlarni kuchaytirish kiradi.

Inson resurslarini boshqarish tizimlari (HRM tizimlari) kabi HR texnologiyalaridan foydalanish HR ishining samaradorligini sezilarli darajada oshirishi, yangi xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish jarayonini soddalashtirishi va vaqtning ko'p jihatlarini avtomatlashtirishi mumkin.

Kichik korxonalar uchun HR boshqaruvinining zamonaviy usullaridan foydalanish va bunda rag'batlantirish tizimiga alohida e'tibor berish ahamiyatli. Shuningdek, korxonalarga HR mutaxassislarini jalb qilish ish samaradorligining ortishiga olib kelishi mumkin.

REFERENCES

1. Dennis M. McInerney (2019) Motivation, Educational Psychology, 39:4, 427-429, DOI: 10.1080/01443410.2019.1600774
2. Dale H. Schunk, Maria K. DiBenedetto//Motivation and social cognitive theory//Contemporary Educational Psychology//Volume 60, 2020, https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X19304370)
3. David W. Shwalb, Barbara J. Shwalb, Delwyn L. Harnisch, Martin L. Maehr, Kiyoshi Akabane//Personal investment in Japan and the U.S.A.: A study of worker motivation//International Journal of Intercultural Relations//Volume 16, Issue 1, 1992, Pages 107-123, https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90008-I. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/014717679290008I)
4. Никитина Валентина Валерьевна// Зарубежный опыт мотивации персонала и возможность его применения в отечественной практике // Вестник ИрГТУ. 2010. №4 (44). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-i-vozmozhnost-ego-primeneniya-v-otechestvennoy-praktike (дата обращения: 22.10.2021).
5. Does Your Small Business Need an HR Department? https://www.uschamber.com/co/run/human-resources/small-business-human-resources-department
6. D.A.Qurbonova. Relationship between financial motivational mechanisms and employee performance at food industry enterprises. Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali ilmiy elektron jurnali, 2023-yil 4-son. https://laboreconomics.uz/m-arxiv/2023/4