

IMPROVEMENT OF PERSONAL MANAGEMENT IN OIL PRODUCTS

Azlarova Dilnoza Akhrorovna¹

¹Senior lecturer at the Department of Economic Analysis and Audit at Tashkent State University of Economics
Uzbekistan, 100066, Tashkent, Islom Karimov street, 49
E-mail: dazlarova@mail.ru

Abstract: *This article discusses the improvement of personnel management in the oil industry. In addition, the problems of improving the attraction of qualified personnel and work on updating existing technologies oil companies in the joint-stock company "Uzpakhtayog".*

Keywords: *oil and fat industry, personnel, management, technology, innovation, wages, nailed, position, education.*

ЁФ-МОЙ САНОАТИ КОРХОНАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Азларова Дилноза Ахроровна¹

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети Иқтисодий таҳлил ва аудит кафедраси катта ўқитувчиси
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49
E-mail: dazlarova@mail.ru

Аннотация: *Мазкур мақолада ёф-мой саноати корхонарида персонални бошқаришни такомиллаштириш масалалари тадқиқ қилинган. Шу билан бирга, "Ўзпахтаёф" акциядорлик жамияти тизимидаги ёф-мой корхонари томонидан мавжуд технологияларни янгилаш борасидаги ишлар ҳамда пировардида малакали мутахассис кадрларни соҳага жалб қилишдаги муаммолар атрофлича ўрганилган.*

Калит сўзлар: *ёф-мой саноати, персонал, бошқаув, технология, инновация, иш ҳақи, даромад, лавозим, маълумотлилик.*

Кириш

Бугунги кунда республикада таркибий ўзгартиришларни чуқурлаштириш, миллий иқтисодиётнинг етакчи тармоқларини модернизация ва диверсификация қилиш ҳисобига унинг рақобатбардошлигини ошириш, ҳамда ишлаб чиқаришни техник ва технологик жиҳатдан янгилаш, саноатни юқори технологияли қайта ишлаш тармоқларини, энг аввало, маҳаллий хомашё ресурсларини чуқур қайта ишлаш асосида юқори қўшимча қийматли тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш бўйича жадал ривожлантиришга қаратилган сифат жиҳатидан янги босқичга ўтказиш масалаларини ижобий ҳал этишда малакали мутахассисларга бўлган эҳтиёж кучайган. Шу жиҳатдан олганда, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича Ҳаракатлар стратегиясида меҳнат бозорининг замонавий эҳтиёжларига мувофиқ юқори малакали кадрларни тайёрлаш масаласи алоҳида ўрин тутди. [6]

Президентимиз Ш.М.Мирзиёев 2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Иқтисодий ривожлантиришга доир стратегик вазифаларни рўёбга чиқаришга қодир малакали кадрларни тайёрлаш лозим” лигини алоҳида таъкидлаб ўтдилар. [9]

Ҳозирда республикаимиз ёғ-мой саноати корхонарида олиб борилаётган модернизациялаш жараёнларини мавжуд персонални бошқариш тизимини изчил янгиланишсиз тасаввур этиш қийин. Персонални бошқаришнинг барча даражаларининг таркиби ва моҳиятини тубдан такомиллаштириш иқтисодий тизимни ислоҳ қилишнинг ҳал қилувчи омилларидан бири бўлиб ҳисобланади. Шу сабабли персонал корхонанинг асосий ресурси, бутун ташкилотнинг муваффақиятини белгилувчи асосий омил сифатида кўрилмақда.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Персонални бошқаришнинг кўплаб таърифлари мавжуд. Масалан, немис олимлари С.Марра ва Г.Шмитдларнинг фикрича, персонални бошқариш барча корхоналарга хос бўлган фаолият соҳаси бўлиб, унинг асосий вазифаси корxonани ходимлар билан таъминлаш ва улардан мақсадли фойдаланишдан иборат [10]./

Америкалик олим Р. Дафт персонални бошқаришда асосий эътиборни корхонадаги инсон ресурслари сифати ҳақида ғамхўрликка қаратади. У персонални бошқариш – бу ишчи кучини жалб этиш, тайёрлаш ва самарадорлигини сақлаш бўйича фаолиятдир деб ҳисоблайди [11].

Маҳаллий иқтисодчи олимларимиздан Қ.Ҳ.Абдурахмонов ва бошқалар персонални бошқариш алоҳида ходим ва умуман корхона манфаатларини таъминлаш мақсадида инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга қаратилган ташкилий, ижтимоий-иқтисодий, психологик, ахлоқий ва ҳуқуқий муносабатлар тизимидир деб таъкидлайдилар.

“Персонални бошқариш” ва “Инсон ресурсларини бошқариш” тушунчаларини фарқлашга уринган америкалик олим М.Армстронгнинг қарашлари эътиборга лойиқ бўлиб, унинг фикрича, қуйидаги учта асосий фарқни ажратиш мумкин [13]:

1) персонални бошқариш – ходимларга қаратилган фаолият тури бўлса, инсон ресурсларини бошқариш кўпроқ раҳбарларга қаратилган;

2) персонални бошқариш – персонални бошқариш хизматининг фаолияти, инсон ресурсларини бошқариш эса персонални бошқариш хизмати ва корхона раҳбарларининг ҳамкорликдаги ишидир;

3) персонални бошқариш утилитар тавсифга эга, яъни аниқ амалий вазифаларни ечишга қаратилган. Инсон ресурсларини бошқариш эса стратегик йўналишга эга ва корхонанинг узоқ муддатли ривожланишига қаратилган.¹

Аммо олим персонални бошқариш ва инсон ресурсларини бошқариш ўртасида чуқур илмий фарқ йўқ, бу кўпроқ амалий қўллашдаги фарқ билан мустаҳкамланган иборавий ранг-барангликнинг натижаси бўлиши керак деб ҳисоблайди.

Биз келтирилган барча фикрларни жамлаган ҳолда, “персонални бошқариш” бу корхона ва ташкилотларда фаолият кўрсатаётган персоналдан корхонанинг ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан ривожлантириш йўлида самарали фойдаланиш назарда тутилиб амалга ошириладиган амалий фаолият туридир деган фикрни шакллантиришга эришдик.

¹ Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - М., 2002. – с. 212

Тадқиқот методологияси

Ушбу мақоланинг назарий ва услубий асоси сифатида умумиқтисодий адабиёт ҳамда илмий мақолалар, иқтисодчи олимларнинг илмий ишлари, мамлакат ёғ-мой саноатида персонални бошқаришни такомиллаштиришда олимлар ва соҳа вакиллари билан суҳбат, уларнинг ёзма ва оғзаки фикр-мулоҳазаларини таҳлил қилиш, эксперт баҳолаш, жараёнларни кузатиш, иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга тизимли ёндашув асосида, муаллиф тажрибалари билан қиёсий таҳлил ўтказиш орқали тегишли йўналишларда хулоса, таклиф ва тавсиялар берилган. Мавзунини ўрганиш жараёнида умумиқтисодий усуллар билан бир қаторда маълумотларни тизимлаш бўйича махсус ёндашувлар, яъни таққослаш, назарий ва амалий материалларни жамлаш ҳамда тизимли таҳлил каби усуллар қўлланилган.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистонда ёғ-мой саноати озиқ-овқат саноатининг етакчи тармоқларидан ҳисобланади. Ёғ-мой саноати — озиқ-овқат саноатининг ўсимлик мойи ишлаб чиқариш, ёғларни тозалаш, гидрогенлаш, дезодоратциялаш, глицерин, маргарин, майонез, хўжалик совунлари, синтетик мой кислоталари асосида кир ювиш воситалари, алифлар ва бошқа бир қатор маҳсулотлар тайёрлашни ўз ичига оладиган тармоғидир. Мамлакатда ишлаб чиқариладиган озиқ-овқат саноати маҳсулоти умумий ҳажмининг 40% га яқини айнан ёғ-мой саноати улушига тўғри келади. Республикада ёғ-мой саноатининг ривожланиши пахта етиштиришнинг ўсиши билан боғлиқ бўлгани сабабли ёғ-мой саноати корхонари хомашёга яқин ерларга қурилган ва республиканинг ҳамма вилоятларида (Навоий вилоятидан ташқари) мавжуд.

2018 йилнинг I ярим йиллигида “Ўзпахтаёғ” акциядорлик жамияти таркибидаги корхоналар томонидан қарийб 940 миллиард сўмлик саноат маҳсулотлари ишлаб чиқарилган ва ўсиш суръати 106 фоизга таъминланган. Шу даврда 120 минг тонна рафинацияланган ўсимлик мойи (ўсиш суръати 108%), 30 минг 600 тонна хўжалик совуни (105 %), 14 минг 330 тонна маргарин (156 %), 321 минг тонна шрот (прогнознинг бажарилиши 107 %) ва 220 минг тонна шелуха (104%) ишлаб чиқарилган ва истеъмолчиларга бир маромда етказиб берилган.

Инвестиция дастури доирасида умумий қиймати 3 миллион 815 минг АҚШ доллари тенг бўлган инвестиция ўзлаштирилган ва бу борадаги прогноз 128 фоизга бажарилган ҳамда 3 та лойиҳа ишга туширилиб, 34 та янги иш ўринлари яратилган.

Тизимдаги корхоналар томонидан 1 миллион 11 минг АҚШ доллари миқдоридан маҳсулотлар экспорти амалга оширилган ва прогноз кўрсаткичлари 110 фоизга бажарилган. Тизим корхоналарининг экспортдаги улушини кўпайтириш ва янги муқобил бозорларни топиш мақсадида экспортёр корхоналар сони 12 тага етказилган [20].

Ёғ-мой саноати корхоналари рақобат муҳитида мижозларнинг талабларини тадқиқ қилиб, стратегик, тузулмавий, диверсификацион ўзгаришлар шароитида фаолият юритишлари зарур. Бундан келиб чиқиб, ёғ-мой саноати корхоналарида, янги инновацион маҳсулот турларини яратиш, меҳнат унумдорлигини ошириш ҳамда персонални моддий рағбатлантириш орқали корхонанинг даромадлиги ва ликвидлиги таъминлаш давр талаби бўлиб қолмоқда.



1-расм. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг анъанавий вазифалари

Манба: муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган

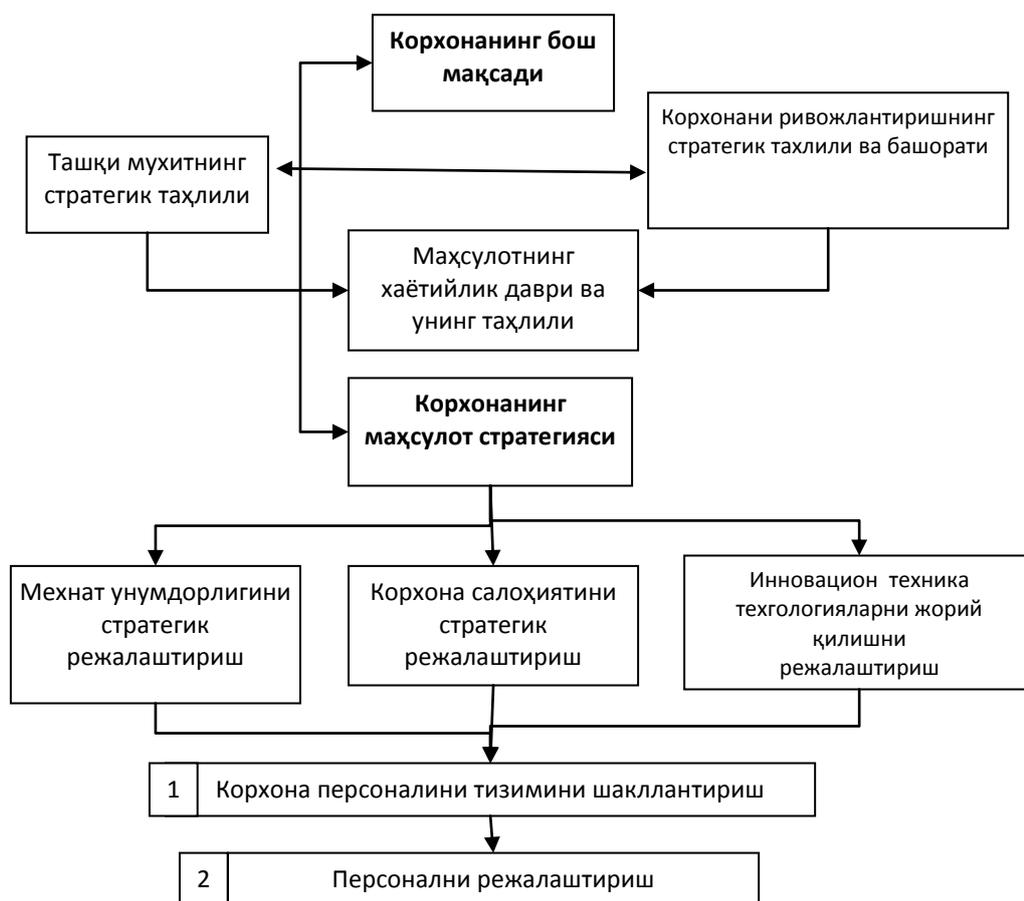
1-расм маълумотларидан корхонанинг анъанавий кадрлар бўлимларининг функцияларини акс этганлигини кўришимиз мумкин, бунда ишга қабул қилиш, кадрларни тайёрлаш, иш ҳақи, ижтимоий имтиёзларни тақсимлаш масалалари персонални бошқариш хизмати функцияларида асосий ўринларни эгаллаши акс этирилган. Шу билан бир қаторда, бу функцияларни амалга ошириш шакл ва услубларида сифат жиҳатидан ўзгаришларни жорий этиш ҳам бугунги кунда ҳаётий заруратга айланганлигини эътироф этишимиз лозим.

Бу эса ўз навбатида, персонални стратегик режалаштириш масаласини келтириб чиқаради. Шунинг учун, ёғ-мой саноати корхоналарида персонални стратегик режалаштиришнинг мақсади мавжуд меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ҳисобига ташкилотнинг узоқ муддат давомида муваффақиятли фаолият кўрсатиши, ликвидлиги ва даромадлиги ҳамда рақобатбардошлигини таъминловчи омиллардан саналади.

Маълумки, ёғ-мой саноати корхоналарининг ишлаб чиқариш бюджети корхона томонидан сотилиши кўзланган умумий маҳсулотни ҳажмини ҳисоблаш асосида шакллантирилиб, шу асосда иш вақти меъёрларидан фойдаланган ҳолда иш вақти бюджети чиқарилади. Сўнг ҳар бир маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланадиган иш вақти режаланган иш вақти ҳажмига кўпайтирилиб белгиланган давр учун режа иш вақти фонди ҳисобланиб, олинган иш вақти фонди бир ходимга бўлинади ва шундан келиб чиқиб ёғ-мой саноати корхоналарида персоналнинг зарур миқдори аниқланади.

Шундан келиб чиқиб, 2–расм маълумотларида корхонада персонални стратегик режалаштиришнинг бошқичлари акс этган. Унга кўра, персонални режалаштириш корхона персонални тизимини шакллантириш бошқичидан бошланади ва корхонанинг ҳаётийлик даври, маҳсулот стратегиясини ишлаб чиқиш асосида ташқи муҳитни стратегик таҳлил қилиб, корхонанинг бош мақсади – рақобатбардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш асосида бозордаги корхонанинг мавқеини ошириш, ҳамда меҳнат унумдорлиги ва даромадни оширишга эришилади.

Бугунги кунда республикамизда ўй хўжаликлари ва корпоратив озиқ-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқарувчиларнинг кундан-кунга ошиб бораётган истеъмоли, ҳамда мамлакат аҳолисининг ошиб бориши натижасида ёғ-мой маҳсулотларига бўлган талаб ҳажми ортган.



2-расм. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални стратегик режалаштиришнинг босқичлари

Манба: муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган

Ёғ-мой саноати корxonарининг умумий иқтисодий ва молиявий барқарорлиги, тўлов қобилиятини ўрганиш натижалари мазкур корxonарда бошқарувни инновацион такомиллаштириш ва уни молиявий маблағлар билан таъминлашнинг ички манбалари йилдан-йилга камайиб бораётганлигини кўрсатиб бермоқда.

Аммо ёғ-мой саноати корxonаларини бозордаги мавқеи ва барқарор истеъмолчилар сегментига эга эканлигини ва йилдан-йилга тўла қувват билан ишлаш имкониятининг мавжудлигини ҳисобга олганда, тармоқни инновацион бошқарувини йўлга қўйиш имконияти мавжудлигини асослаб беради. Бу борада, ёғ-мой саноати корxonаларидаги маънан ва жисмонан эскирган асосий восита ва жиҳозлар корxonани келажакда тўла қувват билан ишлашига монелик қилишини ҳисобга олиб, тармоқни бошқаришда янги инновацион лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этилишини амалга ошириш зарур. Бунинг учун ёғ-мой саноати корxonарида инновацион лойиҳалар бошқарувини рационаллаштириш бўйича бир қатор ишларни амалга ошириш талаб қилинади.

Мамлакат истеъмол бозорида ўсимлик ёғининг ўртача истеъмол даражаси ойига киши бошига 0,65 литрни ташкил этмоқда ва республика бўйича йилига 218 минг тоннани ташкил этмоқда. Шунингдек, ҳар йили аҳоли ўсиш суръатининг 1,7 фоизга ортиши натижасида ўсимлик ёғларининг истеъмоли ортиб, ёғ-мой маҳсулотларининг савдо географияси ҳам кенгайган².

²Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2017-2021 йилларда республикада соя экишни ва соя дони етиштиришни кўпайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорининг қабул қилиниши ҳам ёғ-мой маҳсулотларининг турларини кўпайтириш билан бирга бу соҳадаги персоналга бўлган талабни ҳам оширди [7]. Мазкур қарор ижросини таъминлаш мақсадида “Ўзпахтасаноатэкспорт” холдинг компанияси таркибидаги “Ўзпахтаёғ” акциядорлик жамияти томонидан соя экинини етиштириш бўйича илғор мамлакатлар тажрибасини ўрганиш мақсадида бир гуруҳ олим ва мутахассислар Бразилия, Сербия ва Россия давлатларига юборилган, ҳамда олим ва мутахассисларнинг тавсияси билан соя экинини асосий ва тақрорий майдонларга экиш учун эртаги ва кечки 6 хил селекция навлардан иборат қарийб 1000 тонна соя уруғлиги келтирилган.

Мамлакатимизда пахта экин майдонларининг оптималлаштирилиши ва соҳа ходимлари ишининг мавсумийлигини ҳисобга олиб, ёғ-мой саноати корхоналарида меҳнат қилаётган ишчи-ходимлар бандлигини таъминлашда узилишлар ҳам кўзатилаётганлигини ҳам эътироф этиш зарур. Қуйидаги жадвал маълумотлари асосида “Ўзбекпахтаёғ” АЖ корхонасида лавозимлар сонининг динамикаси (киши)ни тахлили келтирилган.

1-жадвал

"Ўзбекпахтаёғ" АЖ да корхонасида лавозимлар сонининг динамикаси (киши)

Кўрсаткичлар	Йиллар			2017/2015 й.га нисбати, фоизда
	2015	2016	2017	
Ходимлар сони -жами	13245	13281	13235	99,9
Шу жумладан:				
Бошқарув ходимлари	512	519	517	101,0
Инженер –техник ходимлар	1348	1356	1349	100,1
Ёрдамчи персонал	1040	1037	1025	98,4
Ишчилар	10345	10369	10344	100,0

Манба: "Ўзбекпахтаёғ" АЖ статистик маълумотлари

Таҳлилларимизнинг кўрсатишича, 2017 йилга келиб, “Ўзпахтаёғ” АЖ да ходимлар сони 13235 киши бўлиб, 2015 йилга нисбатан 0,1% га камайган. Ишловчилар таркибини кўрадиган бўлсак, бошқарув ходимлари 3,3% ни, инженер-техник ходимлар 10,1 % ни ёрдамчи персонал ходимлари 7,7%ни, ишчилар эса 78,9 % ни ташкил этган.

Ёрдамчи персонал таркибида 2017 йилда 2015 йилга нисбатан 1,6 % га камайиш кўзатилган. Ишчилар сони таркибида эса ўзгариш кўзатилмаган.

2-жадвал маълумотларидан кўринадики, ўрганилаётган йилларда “Ўзпахтаёғ” АЖ да қўнимсизлик даражаси йил сайин ортиб борган. Энг аввало ушбу қўнимсизлик ишчининг ўзига бошқа иш топганлиги, иш ҳақи юқори бўлган ишга бориши, ишдаги шароитлар, касаллиги билан боғлиқ. Шу билан бирга айрим йилларнинг меҳнат интизомига риоя этмаганлиги, ишга келмай қолиши, ишдаги бўш туришлар сабабли маъмурият томонидан бўшатирилганлиги билан изоҳланади.

Мазкур масалага Президентимиз Ш.М.Мирзиёев доимий эътибор қаратиб, “Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли

кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда³ деб таъкидлаб ўтганлар.

2-жадвал

"Ўзбекпахтаёғ" АЖ да ишловчиларнинг қўнимсизлик кўрсаткичлари (киши)

Йиллар	Ишловчиларнинг умумий сони	Ишдан бўшаганлар	Кадрларнинг қўнимсизлик кўрсаткичи (%)
А	1	2	3=(2:1)x100%
2015	13272	201	1,5
2016	13281	235	1,7
2017	13235	246	1,8

Манба: "Ўзбекпахтаёғ" АЖ статистик маълумотлари

Мамлакатимиз агросаноат комплексида интеграция жараёнларини такомиллаштириш ва чуқурлаштиришга ижобий таъсир кўрсатаётган ёғ-мой саноати корхоналарида маҳсулот сифатини ошириш ва турларини кенгайтириш, хомашёдан тўлиқ ҳамда самарали фойдаланиш, аҳоли эҳтиёжи ва бандлигини таъминлаш масалаларини ҳал этишда персонални бошқариш муҳим ўрин тутди.

Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш жараёнининг иш режасини ишлаб чиқиш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун уларни бирлаштириш, иш жараёнларига раҳбарлик қилиш, корхонанинг алоҳида бўлинмалари ва ходимлари ишини мувофиқлаштириш, иш жараёнини назорат қилиш, ҳамда соҳада халқаро стандарт меъёрларини талаб даражасида биладиган малакали мутахассислар етишмаслиги каби муаммоларнинг мавжудлиги бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этишни талаб этади.

Чунки, ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни ривожлантириш тадбирларининг амалга оширилиши натижасида ишлаб чиқаришга янги техника ва технологиялар киритилиши билан тармоқ корхоналарида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва унумдорлиги ортади.

Шунингдек, мамлакатимизда маҳаллий истеъмол бозорларини сифатли товарлар билан тўлдириш, бозордаги зарур мувозанатни таъминлаш, миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлигини ошириш, ишлаб чиқаришни маҳаллийлаштириш, ҳозирда иқтисодиётимиз учун ниҳоятда муҳим бўлган бандлик ва аҳоли даромадларини ошириш каби муаммоларни ижобий ҳал этишда муҳим восита вазифасини бажаради.

Фикримизча, ёғ -мой саноати корхоналарида персонални бошқариш ва улардан самарали фойдаланишни бозор муносабатлари тамойилларига мос равишда ташкил этиш зарур. Бунинг учун қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш лозим:

- ёғ-мой саноати корхоналарида ходимлар меҳнатининг ҳар бир жараёни, унинг кўлами ва кетма-кетлиги аниқ пухта ихтисослаштирилишига эришиш;
- корхонада ҳар бир меҳнат турини қатъий вақт оралиғида тақсимланишини ташкил этиш;
- корхоналарда бошқарувчи билан бошқарилувчи масъулиятини аниқ

³ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2017 йил 22 декабрь

белгилаш ва вазифаларини тўғри тақсимлашга эришиш ва шу кабилар.

Хулоса ва таклифлар

Бугунги кунда ёғ-мой саноати корхоналарида олиб борилаётган модернизациялаш жараёнлари мавжуд персонални бошқариш тизимини изчил янгилашни талаб этмоқда. Персонални бошқаришнинг барча даражаларининг таркиби ва моҳиятини тубдан такомиллаштириш иқтисодий тизимни ислоҳ қилишнинг ҳал қилувчи омилларидан бири бўлиб, персонални бошқариш ҳисобланади. Шу сабабли персонал корхонанинг асосий ресурси, бутун ташкилотнинг муваффақиятини белгиловчи асосий омил сифатида кўрилмақда.

1. Персонални бошқариш тизимининг мазмунини бир қанча элементлар ташкил қилиб, уларнинг ичида энг муҳимлари - кадрлар таркибини сон ва сифат жиҳатдан шакллантириш, ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, ишловчилар орасидаги ўзаро муносабатлар ва уларнинг корхонада мослашуви сифатида қаралиши лозим.

2. Ёғ-мой саноати корхоналарининг умумий иқтисодий ва молиявий барқарорлиги, тўлов қобилиятини ўрганиш натижалари мазкур корхонларда бошқарувни инновацион такомиллаштириш ва уни молиявий маблағлар билан таъминлашнинг ички манбалари йилдан-йилга камайиб бораётганлигини кўрсатиб бермоқда. Аммо ёғ-мой саноати корхоналарини бозордаги мавқеи ва барқарор истеъмолчилар сегментига эга эканлигини ва йилдан-йилга тўла қувват билан ишлаши имконияти мавжудлигини ҳисобга олганда, тармоқни инновацион бошқарувини йўлга қўйиш имконияти мавжудлигини асослаб беради.

Бу борада, ёғ-мой саноати корхоналаридаги маънан ва жисмонан эскирган асосий восита ва жиҳозлар корхонани келажакда тўла қувват билан ишлашига монелик қилишини ҳисобга олиб, тармоқни бошқаришда янги инновацион лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этилишини амалга ошириш зарур. Бунинг учун ёғ-мой саноати корхоналарида инновацион лойиҳалар бошқарувини рационаллаштириш бўйича бир қатор ишларни амалга ошириш талаб қилинади.

3. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни ривожлантириш тадбирларининг амалга оширилиши натижасида ишлаб чиқаришга янги техника ва технологиялар киритилиши билан тармоқ корхоналарида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва унумдорлиги ортади.

4. Фикримизча, ёғ -мой саноати корхоналарида персонални бошқариш ва улардан самарали фойдаланишни бозор муносабатлари тамойилларига мос равишда ташкил этиш зарур. Бунинг учун қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш лозим:

- ёғ-мой саноати корхоналарида ходимлар меҳнатининг ҳар бир жараёни, унинг кўлами ва кетма-кетлиги аниқ пухта ихтисослаштирилиши шартлигини таъминлашга эришиш;

- корхонада ҳар бир меҳнат турини қатъий вақт оралиғида тақсимланишини ташкил этиш;

Шу билан бирга, мамлакатимизда пахта экин майдонларининг оптималлаштирилиши ва соҳа ходимлари ишининг мавсумийлигини ҳисобга олиб, ёғ-мой саноати корхоналарида меҳнат қилаётган ишчи-ходимлар бандлигини таъминлаш ҳамда уларни қўшимча даромад олишлари учун, замон талабларидан келиб чиқиб, бир қатор лойиҳаларни амалга ошириш зарур деб ҳисоблаймиз.

References

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Yog‘-moy tarmog‘ini jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida PQ-3484-sonli qarori. // Xalq so‘zi, 2018 yil 19 yanvarь.
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining YOg‘-moy mahsulotlarining xavfsizligi to‘g‘risidagi umumiy texnik reglamentni tasdiqlash haqida 520-sonli qarori. 2017 yil 19 iyulь.
3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Respublikada soya etishtirish hajmlarini yanada ko‘paytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida 105-sonli qarori 2018 yil 10 fevralь.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 28 noyabrdagi «Paxtachilik tarmog‘ini boshqarish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PQ–3408-sonli qarori.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 28 noyabrdagi «Paxtachilik tarmog‘ini boshqarish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PQ–3408-sonli qarori.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 4947-son “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar Strategiyasi to‘g‘risida”gi farmoni. 2017 yil 7 fevralь.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2017-2021 yillarda respublikada soya ekishni va soya doni etishtirishni ko‘paytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. 2017 yil.14 mart.
8. Mirziyoev SH.M. “Tanqidiy tahlil, qat‘iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak”. Mamlakatni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma‘ruzasi. //Xalq so‘zi, 2017 yil 16 yanvarь.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti SHavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 29.12.2018 y.
10. Marr S., SHmidt G. Upravlenie personalom v usloviyax sotsialnoy riynochnoy ekonomiki. M., 2000. - s. 66.
11. Daft R. L. Menedjment. SPb., 2000. – s. 134.
12. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov SH.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Oliy o‘quv yurti studentlari uchun darslik – T.: O‘qituvchi NMIU, 2008. - 9 b.
13. Armstrong M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. - M., 2002. – s. 212
14. Revenko A.F. Promiyshlennaya statistika v SSHA. Uchebnik. – M.: Statistika, 1991.;
15. Adamov V.E. Statistika promiyshlennosti. Uchebnik. – M.: Finansy i statistika, 1987
16. Abduraxmonov Q.X., Xolmo‘minov SH.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M. “Personalni boshqarish” (Darslik) – T.: TDIU, 2014.
17. Yo‘ldoshev N.Q., Nabokov V.I. Menejment nazariyasi. (Darslik)-T.: TDIU, 2013.
18. Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik/Pod red. A.YA.Kibanova. - 4-e izd., dop. i pererab. — M.: INFRA-M, 2010. - s. 247
19. www.Lex. Uz
20. <http://paxtasanoatilm.uz>