



ЎЙИНЧОҚ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ БАҲОЛАШ ВА КАДРЛАР СИЁСАТИ ТАҲЛИЛИ

Аминов Анвархон

Тошкент-архитектура қурилиш университети

ORCID: 0009-0004-3232-0700

anvarkhon@inbox.ru

Аннотация. Мазкур мақолада ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ташкилий-иқтисодий самарадорликни баҳолаш ҳамда кадрлар сиёсати самарадорлигини таҳлил қилиш масалалари ўрганилган. Тадқиқот объекти сифатида “Green Line Toys” МЧЖ ва “Toys City” МЧЖ корхоналари фаолияти танлаб олинган бўлиб, уларнинг 2021–2025 йиллар давомидаги ишчи кучи таркиби, ёш ва лавозимлар бўйича тузилмаси, иш ҳақи сиёсати, бошқарув харажатлари ҳамда молиявий натижалари таҳлил қилинган. Тадқиқот жараёнида иқтисодий-статистик, қиёсий ва динамик таҳлил усулларидан фойдаланилган. Олинган натижалар ишчи кучи сони ва таркибидаги кескин ўзгаришлар, айниқса автоматлаштириш жараёнлари кучайган даврларда, корхоналарнинг молиявий барқарорлиги ва рентабеллигига бевосита таъсир кўрсатишини кўрсатди.

Калит сўзлар: ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналари, ташкилий-иқтисодий самарадорлик, кадрлар сиёсати, ишчи кучи, иш ҳақи сиёсати, бошқарув харажатлари, молиявий натижалар, рентабеллик, автоматлаштириш, меҳнат унумдорлиги.

ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ИГРУШЕК

Аминов Анвархон

Ташкентский архитектурно-строительный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы оценки организационно-экономической эффективности и анализа кадровой политики на предприятиях по производству игрушек. В качестве объекта исследования выбрана деятельность обществ с ограниченной ответственностью «Green Line Toys» и «Toys City». В рамках исследования проанализированы показатели численности персонала, возрастной и должностной структуры работников, системы оплаты труда, управленческих затрат и финансовых результатов за период 2021–2025 гг. В процессе исследования использованы экономико-статистические, сравнительные и динамические методы анализа. Полученные результаты показали, что резкие изменения численности и структуры рабочей силы, особенно в условиях усиления процессов автоматизации, оказывают непосредственное влияние на финансовую устойчивость и рентабельность предприятий. Установлено, что сбалансированная кадровая политика и оптимизация управленческих затрат являются ключевыми факторами повышения организационно-экономической эффективности.

Ключевые слова: предприятия по производству игрушек, организационно-экономическая эффективность, кадровая политика, трудовые ресурсы, система оплаты труда, управленческие затраты, финансовые результаты, рентабельность, автоматизация, производительность труда.

ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC EFFICIENCY AND ANALYSIS OF HR POLICY IN TOY MANUFACTURING ENTERPRISES

Aminov Anvarkhon

Tashkent University of Architecture and Civil Engineering

Abstract. *This article examines the issues of assessing organizational and economic efficiency and analyzing human resource policy in toy manufacturing enterprises. The research focuses on the activities of "Green Line Toys" LLC and "Toys City" LLC. The study analyzes workforce size, age and position structure, wage policy, management costs, and financial performance over the period 2021–2025. Economic-statistical, comparative, and dynamic analysis methods were applied in the research process. The findings indicate that significant changes in workforce size and structure particularly during periods of intensified automation have a direct impact on the financial stability and profitability of enterprises. The study confirms that a balanced HR policy and effective optimization of management costs play a crucial role in improving organizational and economic efficiency.*

Keywords: *toy manufacturing enterprises, organizational and economic efficiency, human resource policy, workforce, wage policy, management costs, financial performance, profitability, automation, labor productivity.*

Кириш

Бугунги кунда жаҳон иқтисодиётида саноат тармоқларининг барқарор ривожланиши ва рақобатбардошлигини таъминлашда ташкилий-иқтисодий самарадорликни ошириш масаласи алоҳида аҳамият касб этмоқда. Айниқса, истеъмол товарлари ишлаб чиқариш соҳасига мансуб бўлган ўйинчоқ саноати аҳоли эҳтиёжларини қондириш, ички бозорни маҳаллий маҳсулотлар билан таъминлаш ва импорт ўрнини босиш жараёнларида муҳим ўрин тутди. Шу боис мазкур тармоқда фаолият юритаётган корхоналарда бошқарув самарадорлигини илмий асосда баҳолаш ва такомиллаштириш масаласи долзарб ҳисобланади.

Ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ишлаб чиқариш жараёнлари меҳнат ресурсларига юқори даражада боғлиқ бўлиб, кадрлар сиёсати самарадорлиги корхонанинг иқтисодий натижаларига бевосита таъсир кўрсатади. Амалда кўплаб корхоналарда кадрлар таркибининг беқарорлиги, малака даражасининг нотенг тақсимлангани, ишчи кучининг ёш таркибидаги кескин ўзгаришлар ҳамда иш ҳақи ва рағбатлантириш механизмларининг етарли даражада мувофиқлашмагани кузатилмоқда. Бу эса ишлаб чиқариш харажатларининг ортиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши ва молиявий барқарорликнинг заифлашишига олиб келмоқда.

Шу билан бирга, рақамлаштириш ва автоматлаштириш жараёнларининг жадал ривожланиши ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ташкилий тузилма ва кадрлар сиёсатига янги талабларни қўймоқда. Ишчи кучи сонининг қисқариши, мутахассисларга бўлган талабнинг ўзгариши ва бошқарув харажатларини оптималлаштириш зарурати ташкилий-иқтисодий самарадорликни комплекс баҳолашни тақозо этмоқда. Бундай шароитда фақат молиявий кўрсаткичлар билан чекланиб қолмасдан, кадрлар сиёсати, иш ҳақи тизими ва бошқарув харажатлари ўртасидаги ўзаро боғлиқликни таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга.

Ўзбекистон Республикасида саноатни диверсификация қилиш, кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш ҳамда маҳаллий ишлаб чиқаришни ривожлантиришга қаратилган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари доирасида ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналари фаолиятини самарали ташкил этиш масаласи янада долзарб бўлиб бормоқда. Шу нуқтаи назардан, мазкур мақолада ўйинчоқ ишлаб чиқариш

корхоналарида ташкилий-иқтисодий самарадорликни баҳолаш ва кадрлар сиёсати таҳлили амалий маълумотлар асосида ўрганилиши, мавжуд муаммоларни аниқлаш ва уларни бартараф этишга қаратилган илмий-амалий хулосалар ишлаб чиқилиши билан алоҳида аҳамият касб этади.

Адабиётлар шарҳи.

Ташкилий-иқтисодий самарадорликни баҳолаш масалалари иқтисодий фанларда узоқ йиллардан бери тадқиқ этиб келинмоқда. Мазкур йўналишдаги илмий тадқиқотларда корхона фаолияти самарадорлигини комплекс баҳолаш зарурати, унинг молиявий натижалари, бошқарув тузилмаси ва инсон ресурслари билан узвий боғлиқ эканлиги асослаб берилган. Хусусан, Каплан ва Нортон (2004) томонидан ишлаб чиқилган *Balanced Scorecard* концепциясида молиявий кўрсаткичлар билан бир қаторда ички бизнес жараёнлари, кадрлар салоҳияти ва инновацион ривожланиш омилларини баҳолаш муҳимлиги таъкидланади. Бу ёндашув корхонанинг узоқ муддатли барқарорлигини таъминлашда кадрлар сиёсати ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигини кўрсатади.

Ишлаб чиқариш корхоналари самарадорлигини оширишда кадрлар сиёсати ва меҳнат унумдорлиги ўртасидаги боғлиқликни ўрганиш Друкер (2008), Портер (2016), Минцберг (2011) каби олимларнинг ишларида кенг ёритилган. Уларга кўра, рақобатбардошликка эришиш фақат технология ёки капиталга эмас, балки инсон капиталига инвестиция киритиш орқали таъминланади. Айниқса, кичик ва ўрта ишлаб чиқариш корхоналарида ходимлар малакаси, ёш таркиби ва рағбатлантириш тизими иқтисодий натижаларга бевосита таъсир кўрсатади.

Маҳаллий ва хорижий тадқиқотларда ташкилий-иқтисодий самарадорликни баҳолашда интеграл индекслар, регрессион моделлар ва кўп мезонли таҳлил усулларида фойдаланиш тенденцияси кучайиб бормоқда. Масалан, иқтисодий самарадорликни баҳолашда ишлаб чиқариш таннархи, рентабеллик, бошқарув харажатлари каби кўрсаткичлар билан бир қаторда кадрлар таркиби, иш ҳақи сиёсати ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари ҳам ҳисобга олинади. Бу ёндашув корхона фаолиятини бир томонлама эмас, балки тизимли равишда таҳлил қилиш имконини беради.

Ўзбекистон олимларининг илмий ишларида эса саноат корхоналарида ташкилий-иқтисодий механизмларни такомиллаштириш, кадрлар сиёсати ва иш ҳақи тизимини оптималлаштириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилган. Айниқса, маҳаллий ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнат унумдорлигини ошириш, кадрлар қўнимсизлигини камайтириш ва иш ҳақини меҳнат натижалари билан боғлаш масалалари долзарб йўналиш сифатида қайд этилган. Шу билан бирга, сўнгги йилларда рақамлаштириш ва автоматлаштириш жараёнларининг жадал ривожланиши мазкур масалаларни қайта кўриб чиқиш заруратини келтириб чиқармоқда.

Тадқиқот методологияси.

Мазкур тадқиқотда ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ташкилий-иқтисодий самарадорликни баҳолаш ва кадрлар сиёсати самарадорлигини аниқлаш мақсадида иқтисодий таҳлилнинг комплекс ва тизимли ёндашувларидан фойдаланилди. Тадқиқот объекти сифатида “Green Line Toys” МЧЖ ва “Toys City” МЧЖ корхоналари фаолияти танлаб олинди.

Тадқиқот жараёнида назарий ва амалий таҳлил усуллари уйғун ҳолда қўлланилди. Хусусан, илмий абстракция ва умумлаштириш методлари орқали ташкилий-иқтисодий самарадорлик, кадрлар сиёсати ва меҳнат унумдорлиги тушунчаларининг назарий моҳияти очиб берилди ҳамда хорижий ва маҳаллий олимларнинг қарашлари таҳлил қилинди. Индукция ва дедукция усуллари ёрдамида

умумий иқтисодий қонуниятлардан келиб чиққан ҳолда аниқ корхоналар мисолида хулосалар шакллантирилди.

Корхоналар фаолиятини баҳолашда иқтисодий-статистик таҳлил методларидан кенг фойдаланилди. Жумладан, динамик таҳлил орқали 2021-2025 йиллар давомида ходимлар сони, ёш таркиби, лавозимлар бўйича тақсимооти, иш ҳақи фонди, бошқарув харажатлари, даромад, соф фойда ва рентабеллик кўрсаткичларининг ўзгариш тенденциялари ўрганилди. Қиёсий таҳлил усули ёрдамида икки корхонанинг кадрлар сиёсати ва иқтисодий самарадорлик кўрсаткичлари ўзаро солиштирилди.

Ташкилий-иқтисодий самарадорликни комплекс баҳолаш мақсадида коэффицентлар таҳлили қўлланилиб, ишлаб чиқариш рентабеллиги, харажатлар самарадорлиги, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи қайтимлилиги каби кўрсаткичлар ҳисоблаб чиқилди. Шунингдек, корреляцион таҳлил орқали кадрлар сиёсати кўрсаткичлари (ходимлар сони, малака даражаси, ўртача иш ҳақи) билан молиявий натижалар ўртасидаги ўзаро боғлиқлик аниқланди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Тадқиқот жараёнида муаллиф томонидан “Green Line Toys” МЧЖ ва “Toys city” МЧЖлар фаолиятини таҳлили амалга оширилди. Ушбу уйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ташкилий тузилма чизиқли шакллантирилган бўлиб, уларда қуйидаги бўғинлар мавжуд: ишлаб чиқариш бўлими – асосий маҳсулот тайёрлаш жараёнлари, цехлар ва линиялар; маркетинг ва савдо бўлими – бозор таҳлили, маҳсулот турларини диверсификация қилиш, савдо каналларини йўлга қўйиш; молия ва бухгалтерия бўлими – харажатларни ҳисобга олиш, молиявий ҳисобот ва инвестицияларни бошқариш; кадрлар ва маъмурият бўлими – ишчи кучи таркибини шакллантириш, малака ошириш, ижро интизомини назорат қилиш; логистика ва таъминот бўлими – хомашё етказиб бериш, тайёр маҳсулотни сотув нуқталарига етказиш.

“Green Line Toys” МЧЖ ва “Toys city” МЧЖлар фаолиятида ташкилий иқтисодий самарадорликни ҳамда кадрлар сиёсати ва ишчи кучи салоҳиятини аниқлаш мақсадида муаллиф томонидан таҳлиллар амалга оширилди.

Берилган маълумотлар таҳлили шуни кўрсатадики, “Green Line Toys” корхонасида ходимлар сони йилдан-йилга ўсиш тенденциясида бўлган. 2021 йилда жами ходимлар сони 13 нафарни ташкил этган бўлса, 2023 йилга келиб бу кўрсаткич 19 нафарга етган. Берилган маълумотлар таҳлили шуни кўрсатадики, “Green Line Toys” корхонасида ходимлар сони йилдан-йилга ўсиш тенденциясида бўлган. 2021 йилда жами ходимлар сони 13 нафарни ташкил этган бўлса, 2023 йилга келиб бу кўрсаткич 19 нафарга етган ва 2024 йилда энг юқори нуқта – 32 нафаргача кўтарилган. Бироқ 2025 йилда ходимлар сони кескин равишда 11 нафаргача камайган.

1-жадвал

Ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхонаси ходимлари таркиби ва малака даражаси (2021–2025 йиллар)

Кўрсаткичлар	2021	2022	2023	2024	2025
“Green Line Toys”					
Жами ходимлар сони	13	15	19	32	11
Олий маълумотлилар сони	3	3	3	5	3
Ўрта махсус маълумотга эгалар сони	10	12	16	28	8
“Toys City” МЧЖ					
Жами ходимлар сони	5	2	3	3	2
Олий маълумотлилар сони	1	1	3	3	3
Ўрта махсус маълумотга эгалар сони	19	9	18	18	9

Манба: “Green Line Toys” МЧЖ корхонаси йиллик ҳисоботлари асосида шакллантирилди.

“Toys City” МЧЖда эса мутлақо бошқа тенденция кузатилади. Корхонада жами ходимлар сони анча кам ва 2021 йилда 5 нафар бўлган бўлса, кейинги йилларда бу кўрсаткич 2–3 нафар оралиғида қолган. Бу корхонада ишчи кучининг чекланганлигини ва йирик ишлаб чиқариш қувватига эга эмаслигини кўрсатади. Шу билан бирга, олий маълумотлилар сони йилдан-йилга ошган ва 2023–2025 йилларда 3 нафардан барқарор сақланган. Бу эса ходимлар сони оз бўлса-да, корхонада малакали мутахассисларга эътибор берилганини англатади.

Умумий таҳлил шуни кўрсатадики, “Green Line Toys” корхонасида ишчи кучининг ўсиши ва кейинчалик кескин қисқариши кадрлар сиёсатида барқарорлик муаммосини англатади. Корхона кўпроқ ўрта-махсус кадрларга таянгани сабабли, инновация ва бошқарув жараёнларида етарли олий маълумотли кадрлар етишмаслиги эҳтимоли бор. “Toys City” МЧЖда эса ишчи кучи жуда чекланган бўлиб, асосий таркиб олий маълумотли ходимлар ҳисобига шаклланган, бу эса кичик корхона моделида стратегик қарор қабул қилиш ва бошқарув самарадорлигини таъминлашга қаратилганини кўрсатади.

Ходимлар сони йиллар кесимида ўзгариб бориши корхонадаги кадрлар сиёсати самарадорлигини кўрсатса, эндиликда уларнинг ёш таркибини таҳлил қилиш орқали ишчи кучининг қайси гуруҳлар ҳисобига шаклланиши ва барқарорлиги ҳақида тўлиқроқ тасаввур ҳосил қилиш мумкин.

2-жадвал

Ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналари ходимлар ёш таркиби динамикаси (2021–2025 йиллар)

	2021	2022	2023	2024	2025
“Green Line Toys” МЧЖ					
18-25	5	7	10	15	4
25-35	5	5	6	8	4
35-45	3	3	3	9	3
“Toys City” МЧЖ					
18-25	10	5	12	11	8
25-35	10	5	9	10	4
35-45	5	2	3	3	2

Манба: “Green Line Toys” МЧЖ корхонаси йиллик ҳисоботлари асосида шакллантирилди.

2-жадвал маълумотлари таҳлили шуни кўрсатадики, “Green Line Toys” МЧЖда 2021–2023 йилларда ёш кадрлар сони изчил ўсиш тенденциясига эга бўлган. Хусусан, 18–25 ёшлилар 2021 йилда 5 нафар бўлган бўлса, 2023 йилга келиб уларнинг сони 10 нафарга етган ва 2024 йилда 15 нафаргача ошган. Бироқ 2025 йилда бу кўрсаткич кескин пасайиб, 4 нафарни ташкил этган. Бу ҳолат корхонада ишчи кучини автоматлаштириш орқали қисқартириш ва кадрлар сиёсатидаги ўзгаришлар билан боғлиқ бўлиши мумкин. 25–35 ёшлилар гуруҳи аввалги йилларда барқарор даражада бўлган бўлса, 2024 йилда уларнинг сони 8 нафарга етган, аммо 2025 йилда яна икки баробарга камайган. Шу билан бирга, 35–45 ёшли мутахассислар сони 2021–2023 йилларда 3 нафар миқдорида сақланган, 2024 йилда эса 9 нафаргача кўтарилган, бу эса тажрибали кадрларга талаб кучайганини англатади. Бироқ кейинги йилда улар яна 3 нафарга тушган. Умумий хулоса сифатида айтиш мумкинки, “Green Line Toys” МЧЖда 2023–2024 йилларда ишчи кучи ўсган, аммо 2025 йилда автоматлаштириш жараёни ҳисобига кескин қисқариш кузатилган.

“Toys City” МЧЖда эса асосий ишчи кучи ёшлар ҳиссасига тўғри келади. 18–25 ёшлилар 2021 йилда 10 нафар бўлган бўлса, 2022 йилда уларнинг сони икки баробарга тушган, кейинги йилда эса 12 нафаргача ошган ва кейинги даврда барқарор ўсиш-

тушиш билан давом этган. 25–35 ёшлилар гуруҳида ҳам катта ўзгаришлар кузатилган: 2021 йилда 10 нафар бўлган бу кўрсаткич 2022 йилда 5 нафарга тушган, кейин 2023–2024 йилларда 9–10 нафаргача ошган, аммо 2025 йилда яна кескин қисқарган. 35–45 ёшлилар эса йилдан-йилга қисқариб, 2021 йилдаги 5 нафардан 2025 йилга келиб 2 нафарга тушган. Бу ҳолат корхонада катта ёшли, тажрибали мутахассислар улуши пасайиб борганини ва асосий ишчи кучини ёш кадрлар ташкил этганини кўрсатади.

Иккала корхонада ҳам умумий ҳолат шуни кўрсатадики, 2023–2024 йилларда ишчи кучи сезиларли равишда кўпайган, аммо 2025 йилда жадал қисқариш қайд этилган. Бу ҳолат ишлаб чиқариш жараёнларини автоматлаштириш ва қайта ташкил этиш натижасида юзага келган. Қуйида жадвалда 2021–2025 йиллар давомида “Green Line Toys” ва “Toys City” МЧЖларда ходимлар лавозимлар бўйича таркиби динамикаси акс эттирилган.

3-жадвал

Ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналари ходимлар лавозимлар бўйича таркиби (2021–2025 йиллар)

Ходимлар таркиби таҳлили	2021	2022	2023	2024	2025
“Green Line Toys” МЧЖ					
Раҳбарлар	3	3	3	5	3
Мутахассислар	-	2	2	7	2
Ишчилар	10	10	14	20	6
“Toys City” МЧЖ					
Раҳбарлар	5	2	3	3	2
Мутахассислар	1	1	3	3	3
Ишчилар	19	9	18	18	9

“Green Line Toys” МЧЖда раҳбарлар сони 2021–2023 йилларда барқарор ҳолатда сақланиб, 3 нафар атрофида бўлган. 2024 йилда уларнинг сони 5 нафарга етгани корхона фаолияти кенгайиши ва бошқарув даражасидаги назоратни кучайтириш эҳтиёжи билан изоҳланиши мумкин. Бироқ 2025 йилда улар яна 3 нафарга тушиб, дастлабки кўрсаткичларга қайтган. Мутахассислар гуруҳи 2021 йилда йўқ бўлган бўлса, 2022–2023 йилларда 2 нафардан ташкил этган. 2024 йилда уларнинг сони кескин кўтарилиб 7 нафарга етган, бу эса янги йўналишларнинг очилиши ёки мураккаб технологик жараёнларни жорий қилиш билан боғлиқ. Бироқ 2025 йилда 2 нафарга тушиши автоматлаштириш ёки қайта ташкил этиш жараёни билан изоҳланади. Ишчилар сони эса 2021–2023 йилларда 10–14 нафар даражасида бўлиб, 2024 йилда 20 нафарга етган, бу корхонанинг фаолият кўламини сезиларли кенгайтирганини кўрсатади. Аммо 2025 йилда ишчилар сони 6 нафарга тушиб кетгани ишлаб чиқариш жараёнини қисқартириш ва автоматлаштириш таъсири натижаси бўлиши мумкин. Умуман, “Green Line Toys”да 2023–2024 йилларда ходимлар сони барча лавозимлар бўйича ўсган бўлса, 2025 йилда кескин қисқариш кузатилган.

“Toys City” МЧЖда эса раҳбарлар сони 2021 йилда 5 нафар бўлиб, кейинги йилларда икки баробарга қисқариб 2–3 нафар даражасида барқарор сақланган. Мутахассислар гуруҳи 2021–2022 йилларда 1 нафардан иборат бўлган, кейин 2023–2025 йилларда уларнинг сони 3 нафаргача ошиб, барқарор даражада қолган. Бу ҳолат корхонада ихтисослашган кадрлар сони секинлик билан ўсганини кўрсатади. Ишчилар сони эса энг катта улушни ташкил этади: 2021 йилда 19 нафар бўлган ишчилар 2022 йилда 9 нафарга тушган, кейин 2023 йилда 18 нафарга етган ва 2024 йилда шу даражада сақланган. 2025 йилда яна икки баробарга қисқариб 9 нафарга тушиши қайд

этилган. Бу кўрсаткич ишчи кучи асосий қисми ташкил этса-да, турли йилларда катта ўзгаришларга учраганини кўрсатади.

Умумий хулоса сифатида айтиш мумкинки, ҳар икки корхонада ҳам 2023–2024 йилларда раҳбарлар, мутахассислар ва ишчилар сони кўпайган, аммо 2025 йилда кескин қисқариш кузатилган. Бу ҳолат ишлаб чиқариш жараёнларида автоматлаштириш ва қайта ташкил этишнинг кучайганини англатади. “Green Line Toys”да ишчи кучининг кескин камайиши билан бирга мутахассисларга бўлган талабнинг қисқа муддатли ортиши кузатилган бўлса, “Toys City”да эса асосий ишчи кучи ишчилар ҳиссасига тўғри келган, мутахассислар эса нисбатан секин ўсиш суръатига эга бўлган. Шу билан бирга, икки корхонада ҳам раҳбарлар сони қисқаргани кадрлар сиёсатида марказлашув ва кам сонли бошқарувчи гуруҳни сақлаш тенденциясини кўрсатади.

4-жадвал

Ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида бошқарув харажатлари ва иш ҳақи сиёсати кўрсаткичлари, минг (2021–2025 йиллар)

	2021	2022	2023	2024	2025
“Green Line Toys” МЧЖ					
Бошқарув харажатлари	609 612	891 547	660 357	686 011	698000
Иш ҳақи фонди	93 503	148 795	239 751	263 658	90 000
Ўртача ойлик иш ҳақи	7 192	9 919	12 618	8 239	8500
“Toys City” МЧЖ					
Бошқарув харажатлари	293 123	381 216	497 200	533 178	211 987
Иш ҳақи фонди	93502	178 218	221 458	273 128	114500
Ўртача ойлик иш ҳақи	3 740	14 821	9 227	11 380	12 722

“Green Line Toys” МЧЖ мисолида, бошқарув харажатлари 2021–2022 йилларда юқори ўсиш суръатлари билан характерланади. Бу ҳолат корхонада кенгайиш жараёнлари ва янги ташкилий функцияларни жорий қилиш эҳтиёжи билан боғлиқ. Бироқ кейинги йилларда харажатлар барқарор ҳолатда сақланиб, 2025 йилга келиб катта ўзгаришсиз қолган. Бу корхона бошқарув харажатларини оптималлаштириш орқали ресурслардан унумли фойдаланишга ҳаракат қилганини кўрсатади. Иш ҳақи фондида ҳам шунга ўхшаш тенденция кузатилади: 2021–2024 йилларда изчил ўсиш кузатилган бўлса-да, 2025 йилда кескин пасайиш қайд этилган. Бундай вазият меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадида ишчи кучи қисқартирилиши ёки автоматлаштириш жараёни кенгайганидан далолат беради. Шу билан бирга, ўртача ойлик иш ҳақининг айрим йилларда ўсиши, айрим йилларда пасайиши кадрлар сиёсатида барқарорлик етишмаслигини кўрсатади. Бу ҳолат ишчи кучининг умумий сони камайган шароитда юқори малакали мутахассислар учун рақобатбардош иш ҳақи сақлаб қолишга қаратилган чоралар сифатида баҳоланиши мумкин.

“Toys City” МЧЖда эса бошқарув харажатлари 2021–2024 йилларда изчил ўсиб борган ва бу даврда корхонада тузилмавий ривожланиш ва бозордаги позицияни мустаҳкамлаш жараёнлари кечганини кўрсатади. Бироқ 2025 йилда харажатлар кескин пасайган, бу эса харажатларни оптималлаштириш ва самарадорликни ошириш чоралари билан изоҳланади. Иш ҳақи фонди 2021–2024 йилларда ўсиш тенденциясига эга бўлиб, корхонада ишчи кучини сақлаб қолиш ва уларнинг меҳнат унумдорлигини рағбатлантириш сиёсати амалга оширилган. Шу билан бирга, ўртача ойлик иш ҳақидаги ўзгаришлар анча катта интервал билан кузатилган: 2022 йилда кескин ўсиш қайд этилган, кейинги йилларда эса кўрсаткич барқарорлашган. Бу ҳолат ишчи кучининг таркибида ёшлар улуши юқори эканлигини ва улар учун иш ҳақи орқали рағбатлантириш асосий инструмент сифатида қўлланилишини кўрсатади.

Иккала корхонада ҳам 2025 йилда харажатлар ва иш ҳақи фондининг кескин қисқариши меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш жараёнларига автоматлаштириш таъсирини намоён қилади. Шу билан бирга, ўртача иш ҳақининг маълум даражада сақланиши кадрларни рағбатлантириш сиёсатида ихчам, лекин самарали ёндашувлар қўлланилганини кўрсатади.

Умумлаштирилган хулоса сифатида айтиш мумкинки, ҳар икки корхонада ҳам иш ҳақи сиёсати ва бошқарув харажатлари ўртасидаги боғлиқлик меҳнат унумдорлигини ошириш, харажатлар самарадорлигини таъминлаш ва кадрлар барқарорлигини сақлаб қолиш мақсадида қайта кўриб чиқилган. “Green Line Toys” кўпроқ автоматлаштиришга суянган бўлса, “Toys City” эса ишчи кучини рағбатлантириш орқали ўз позициясини сақлаб қолишга ҳаракат қилган.

Шундай қилиб, ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида бошқарув харажатлари ва иш ҳақи сиёсати таҳлили шуни кўрсатадики, 2021–2024 йилларда харажатлар ва иш ҳақи фондининг ўсиши ишлаб чиқариш кенгайиши ва меҳнат унумдорлигини рағбатлантириш билан боғлиқ бўлган, 2025 йилда эса автоматлаштириш жараёнлари ҳисобига кескин пасайиш кузатилган. Бу ҳолат корхоналарнинг молиявий барқарорлигига ва уларнинг иқтисодий самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатади. Шу боис кейинги таҳлилда корхоналарнинг асосий молиявий кўрсаткичлари ва рентабеллик динамикасини ўрганиш зарур.

5-жадвал

Ўйинчоқ ишлаб чиқарувчи корхоналарнинг асосий молиявий кўрсаткичлари ва рентабеллик динамикаси, минг (2021–2025 йиллар)

	2021	2022	2023	2024	2025
“Green Line Toys” МЧЖ					
Даромад	3 028 675	4 760 950	5 066 893	2 741 047	159 049
Инвестицион, молиявий ва бошқа фаолиятдан даромад	57 000	12 897	-	-	27 263
Соф фойда	505 959	831 584	-527 452	686 011	-1199
Ишлаб чиқариш таннари	1 970 104	3 050 715	4 166 784	1 791 378	97 512
Рентабеллик	16,7%	17,5%	-10,4%	25%	-0,75%
“Toys City” МЧЖ					
Даромад	2 057 032	4 760 950	5 066 893	2 741 047	159 049
Инвестицион, молиявий ва бошқа фаолиятдан даромад	-	-	-	-	-
Соф фойда	545 113	523 433	588 570	507 364	-153 039
Ишлаб чиқариш таннари	1 218 796	3 856 301	3 981 123	1 700 505	100 101
Рентабеллик	26,5%	10,9%	11,6%	18,5%	-96,2%

Манба: “Green Line Toys” МЧЖ корхонасининг йиллик ҳисоботлари асосида.

2021–2025 йиллар кесимида ўйинчоқ ишлаб чиқарувчи корхоналарнинг асосий молиявий кўрсаткичлари таҳлили уларнинг иқтисодий ҳолати ва рентабеллик динамикасини очиб беради. “Green Line Toys” МЧЖ фаолияти дастлаб барқарор ўсиш билан характерланади. 2021 йилда даромад 3 028 675 минг сўмни ташкил этган бўлса, 2022 йилда 4 760 950 минг сўмга етган. Шу билан бирга, соф фойда ҳам мос равишда 505 959 минг сўмдан 831 584 минг сўмгача ошган ва рентабеллик 16,7 фоиздан 17,5 фоизгача кўтарилган. Бу ҳолат корхонада ишлаб чиқариш харажатларининг самарали бошқарилганини кўрсатади. Бироқ 2023 йилда ишлаб чиқариш таннарининг ортиши ва молиявий хатарларнинг кучайиши натижасида соф зарар 527 452 минг сўмга етган ва рентабеллик -10,4 фоизга пасайган. Кейинги йилда корхонада оптималлаштириш чоралари ва автоматлаштирилган ускуналарнинг жорий қилиниши натижасида

ижобий ўзгаришлар кузатилиб, 2024 йилда 686 011 минг сўм соф фойда олинган ҳамда рентабеллик 25 фоизга етган. Бироқ 2025 йилда бозордаги талабнинг пасайиши ва иқтисодий омиллар таъсирида даромад 159 049 минг сўмга тушиб кетган ва корхона 1 199 минг сўм зарар кўрган, рентабеллик эса -0,75 фоизга пасайган.

“Toys City” МЧЖда эса кўрсаткичлар нисбатан кичик ҳажмда бўлиб, молиявий натижаларнинг барқарорлиги анча заиф эканлиги кўринади. 2021 йилда корхона 2 057 032 минг сўм даромадга ва 545 113 минг сўм соф фойдага эга бўлиб, 26,5 фоиз даражасида юқори рентабелликка эришган. Бироқ 2022 йилда даромад қарийб икки баробарга кўтарилганига қарамай, соф фойда 523 433 минг сўмга тушган ва рентабеллик 10,9 фоизга пасайган. 2023 йилда рентабеллик 11,6 фоизгача ўсган бўлса-да, бу кўрсаткич етарлича юқори самарадорликдан далолат бермайди. 2024 йилда рентабеллик 18,5 фоизга кўтарилган бўлса-да, 2025 йилда корхона 153 039 минг сўм зарар кўриб, рентабеллик -96,2 фоизга тушиб кетган. Бу ҳолат молиявий барқарорликнинг жиддий хавф остида эканлигини англатади.

2021–2025 йиллардаги молиявий натижалар таҳлили шуни кўрсатадики, “Toys City” МЧЖ корхонасининг айрим йилларда рентабеллик кўрсаткичларидаги кескин ўзгаришлар фақат ишлаб чиқариш самарадорлиги билан эмас, балки стратегик қарорлар билан ҳам боғлиқ бўлган. Хусусан, корхона ўз фаолиятини кенгайтириш жараёнида бошқа бир корхонани қамраб олган ва унинг харажатларини қоплаш мажбуриятини ҳам ўз зиммасига олган. Бу ҳолат молиявий юклама ортишига ва айрим йилларда соф фойданинг пасайишига олиб келган. Шу билан бирга, бу стратегия узоқ муддатли истиқболда бозордаги улушни ошириш ва интеграциялашган ишлаб чиқариш тизимини шакллантириш учун хизмат қилган.

“Green Line Toys” МЧЖ мисолида эса аксинча ҳолат кузатилган. Корхона ривожланиш ва ишлаб чиқариш қувватини ошириш мақсадида инвестициялар киритган, натижада айрим йилларда соф фойда манфий кўриниш олган. Бу ҳолат молиявий жиҳатдан қисқа муддатли зарар келтирган бўлса-да, инвестиция стратегияси узоқ муддатли истиқболда корхонанинг технологик янгиланиши, бозорда рақобатбардошлигини ошириш ва келгусида барқарор даромад олиш имкониятларини яратишга йўналтирилган.

Хулоса ва таклифлар.

Ўтказилган таҳлил натижаларига асосланиб, ўйинчоқ ишлаб чиқариш корхоналарида ташкилий-иқтисодий самарадорликни ошириш ва кадрлар сиёсати барқарорлигини таъминлаш мақсадида қуйидаги илмий-амалий таклифларни илгари суриш мумкин.

Аввало, кадрлар сиёсатида барқарорликни таъминлаш муҳим ҳисобланади. “Green Line Toys” МЧЖ мисолида 2023–2024 йилларда ишчи кучи кескин ўсиб, 2025 йилда жадал қисқаргани кадрлар режалаштириш тизимининг етарлича самарали эмаслигини кўрсатади. Шу боис корхоналарда ўрта ва узоқ муддатли кадрлар прогнозини ишлаб чиқиш, ишчи кучига бўлган эҳтиёжни ишлаб чиқариш ҳажмлари ва автоматлаштириш даражаси билан уйғунлаштириш зарур.

Иккинчидан, кадрлар таркибида олий маълумотли ва ихтисослашган мутахассислар улушини ошириш мақсадга мувофиқ. Таҳлил шуни кўрсатдики, ўрта-махсус маълумотли ходимлар устунлиги инновацион қарорлар қабул қилиш ва замонавий бошқарув усуллари жорий этиш имкониятларини чеклаши мумкин. Шу сабабли корхоналарда малака ошириш, қайта тайёрлаш ва касбий ривожлантириш дастурларини жорий этиш таклиф этилади.

Учинчидан, иш ҳақи сиёсати ва меҳнат унумдорлиги ўртасидаги боғлиқликни кучайтириш лозим. Иш ҳақи фондидаги кескин ўзгаришлар кадрлар қўнимсизлигига сабаб бўлиши мумкин. Шу нуқтаи назардан, иш ҳақини фақат лавозимга эмас, балки иш

натижалари, меҳнат унумдорлиги ва иқтисодий кўрсаткичлар билан боғлашга асосланган рағбатлантириш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқ.

Тўртинчидан, бошқарув харажатларини оптималлаштириш ва уларнинг самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш зарур. Бошқарув харажатларининг ўсиши ҳар доим ҳам иқтисодий натижалар яхшиланишига олиб келмаслиги таҳлил натижасида аниқланди. Шу боис бошқарув харажатларини меҳнат унумдорлиги, даромад ва рентабеллик кўрсаткичлари билан узвий боғлиқ ҳолда таҳлил қилиш амалиётини жорий этиш таклиф этилади.

Нихоят, автоматлаштириш ва рақамли технологияларни жорий этиш жараёнида ижтимоий омилларни инобатга олиш лозим. Ишчи кучи қисқариши иқтисодий жиҳатдан самара бериши мумкин, бироқ кадрлар мотивацияси ва корпоратив барқарорликка салбий таъсир кўрсатмаслиги учун бу жараён босқичма-босқич ва режали тарзда амалга оширилиши керак.

Адабиётлар /Литература/Reference:

- Абдурахмонов Қ.Х. (2018) Инсон ресурсларини бошқариш. – Т.: Иқтисодиёт, – 256 б.
- Армстронг М. (2019) Практика управления человеческими ресурсами. – М.: Питер, – 832 с.
- Друкер П.Ф. (2008) Эффективное управление предприятием. – М.: Вильямс, – 352 с.
- Иванов И.Н. (2020) Экономика предприятия: учебник. – М.: ИНФРА-М, – 384 с.
- Каплан Р.С., Нортон Д.П. (2004) Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес, – 320 с.
- Минцберг Г. (2011) Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, – 512 с.
- Портер М.Э. (2016) Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. – М.: Альпина Бизнес Букс, – 715 с.
- Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. (2021–2024) Саноат корхоналари фаолиятига оид статистик тўплам. – Т.,
- Фармон (2022) Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистонни ривожлантириш стратегияси тўғрисида”ги Фармони. – Т.
- Холмуродов Ф.Х. (2019) Саноат корхоналарида ташкилий-иқтисодий механизмларни такомиллаштириш. – Т.: Фан, – 198 б.