



ISH HAQINI MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIRI

Ilmiy rabar: Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot” kafedrası dotsenti

Zufarova Gulmira Abduxalilovna,

Abdumalikov Dilmuhammad

Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot” yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqola ish haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni nazariy jihatdan o‘rganishga qaratilgan. Ish haqi xodimlarning mehnat faoliyatidagi motivatsiyasini shakllantiruvchi asosiy omil sifatida ko‘riladi. Maqolada ish haqining xodimlarning ish samaradorligi, ishga bo‘lgan qiziqishi va mas‘uliyat darajasiga qanday ta’sir qilishi tahlil qilinadi. Maqolada ish haqini oshirishning mehnat unumdorligiga ijobiy ta’siri, samarali rag‘batlantirish tizimlari va mehnat motivatsiyasi orqali xodimlarning ishga bo‘lgan e’tiborini oshirish imkoniyatlari muhokama qilinadi.

Kalit so‘zlar: ish haqi, mehnat unumdorligi, motivatsiya, rag‘batlantirish, ish samaradorligi.

Kirish. Ish haqi xodimlarning mehnat faoliyatidagi motivatsiyasini shakllantiruvchi asosiy omil sifatida korxona va tashkilotlar uchun muhim ahamiyatga ega. Maosh darajasi xodimning ishga bo‘lgan qiziqishi, mas‘uliyati, ish samaradorligi va tashkilotga sodiqligini belgilovchi eng muhim tashqi rag‘batdir. Izlanishlar shuni ko‘rsatadiki, ish haqi va mehnat motivatsiyasi o‘rtasidagi bog‘liqlik to‘g‘ri boshqarilgan taqdirda xodimlarning mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi. Ish haqi nafaqat xodimning moliyaviy ehtiyojlarini



qondirish vositasi sifatida, balki uning mehnatga bo'lgan e'tiborini oshiruvchi vosita sifatida ham xizmat qiladi. Yuqori ish haqi xodimni ishga jalb qiladi, ularni ko'proq samarali ishlashga undaydi va mas'uliyatini oshiradi [1]. Shu bilan birga, ish haqi xodimlarning tashkilotga sodiqligini mustahkamlaydi, xodimlarning boshqa ish joylariga o'tish ehtimolini kamaytiradi va tashkilot ichidagi ijobiy ish muhitini yaratadi.

Ish haqini samarali boshqarish orqali tashkilotlar xodimlarning motivatsiyasini oshirishi mumkin. Masalan, individual va guruh bo'yicha bonus tizimlari, mukofotlar, rag'batlantiruvchi qo'shimcha to'lovlar xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi. Shu bilan birga, ish haqi faqat moddiy rag'bat sifatida emas, balki xodimlarning kasbiy rivojlanishi, ma'naviy qoniqishi va muvaffaqiyat hisi bilan bog'liq bo'lishi kerak. Izlanishlar shuni ko'rsatadiki, ma'naviy rag'batlar bilan birlashtirilgan ish haqi tizimi xodimlarni uzoq muddatli samarali ishlashga rag'batlantiradi.

Ish haqi motivatsiyasining samaradorligini oshirish uchun tashkilotlar xodimlarning ish yukini va vazifalarini adolatli baholash tizimini joriy etishi muhimdir. Xodimlar o'z mehnatlari uchun adolatli va munosib mukofotlanayotganini his qilganda, ular o'z ishini yuqori sifatda bajarishga intiladi [2]. Shu bilan birga, ish haqi va rag'batlantirish tizimi xodimlarning individual salohiyati va malakasini rivojlantirishga ham yo'naltirilishi kerak, chunki yuqori malakali xodimlar tashkilotning umumiy samaradorligini oshiradi. Izlanishlar shuni ko'rsatadiki, ish haqi bilan bog'liq motivatsiya faqatgina boshlang'ich samaradorlikni oshirish bilan cheklanmaydi. U uzoq muddatli natijalarni shakllantiradi, xodimlarning ijodiy va innovatsion faoliyatini rag'batlantiradi hamda tashkilotning barqaror rivojlanishiga hissa qo'shadi. Shu sababli, ish haqini belgilash jarayoni strategik yondashuv bilan amalga oshirilishi lozim, xodimlarning ehtiyojlari, bozor sharoiti va tashkilotning moliyaviy imkoniyatlari hisobga olinishi zarur. Bundan tashqari, ish haqi motivatsiyasi kadrlar orasidagi mehnat



unumdorligini oshirishga xizmat qiladi. Tashkilotlarda adolatli va raqobatbardosh ish haqi tizimi joriy etilganda, xodimlar o'z ishini samarali va sifatli bajarishga intiladi. Shu bilan birga, bu tizim xodimlar orasida salbiy raqobatni kamaytiradi, jamoaviy ishni rivojlantiradi va tashkilot ichida ijobiy ish muhitini shakllantiradi. Umuman olganda, ish haqi xodimlarning mehnat faoliyatidagi motivatsiyasini shakllantiruvchi asosiy omil sifatida qaraladi. Yuqori ish haqi xodimlarni rag'batlantiradi, ularning samaradorligini oshiradi, ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi va tashkilotga sodiqligini mustahkamlaydi [3]. Shu bois, tashkilotlar ish haqini strategik va adolatli belgilash orqali mehnat unumdorligini barqaror ravishda oshirishga erishishi mumkin. Ish haqi tizimini boshqa moddiy va ma'naviy rag'batlar bilan uyg'unlashtirish kadrlarning professional rivojlanishini qo'llab-quvvatlaydi va tashkilotning umumiy samaradorligini mustahkamlaydi.

Dunyodagi yirik xalqaro kompaniyalar ish haqi va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganishda keng qamrovli tadqiqotlar olib bormoqda. Global miqyosda faoliyat yuritayotgan kompaniyalar, masalan, Google, Microsoft, Apple, Unilever va Nestle kabi tashkilotlar xodimlarining ish samaradorligini oshirishda ish haqi tizimining muhim omil ekanligini aniqlashgan.

Birinchidan, kompaniyalar ish haqini xodimlarning professional malakasi, vazifalari va ish natijalariga bog'lash orqali motivatsiyani oshirishga harakat qiladi. Masalan, Google va Microsoft kompaniyalarida individual va jamoaviy natijalarga qarab bonus va qo'shimcha to'lov tizimlari joriy etilgan. Bu xodimlarni yuqori natijalar ko'rsatishga rag'batlantiradi va mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi.

Ikkinchidan, xalqaro kompaniyalar ish haqini faqat moddiy rag'bat sifatida emas, balki xodimlarning kasbiy rivojlanishi va ma'naviy qoniqishi bilan bog'lashga e'tibor beradi [4]. Masalan, Unilever va Nestle kompaniyalarida yuqori ish haqi bilan birga treninglar, sertifikatlash dasturlari va karyera o'sish imkoniyatlari taqdim



etiladi. Shu orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi va mas'uliyati oshadi, ular uzoq muddatli samarali ishlashga rag'batlanadi.

Uchinchidan, yirik xalqaro kompaniyalar ish haqi tizimini xodimlar orasida adolat va tenglikni ta'minlash orqali mehnat unumdorligini oshiradi. Masalan, Apple va Microsoft kompaniyalarida ish haqi shaffofligi va bozor standartlariga mosligi xodimlarning tashkilotga bo'lgan sodiqligini mustahkamlaydi, ijobiy ish muhitini shakllantiradi va ichki raqobatni sog'lom darajada saqlaydi. Shuningdek, tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, xalqaro kompaniyalar ish haqini boshqa moddiy va ma'naviy rag'batlar bilan uyg'unlashtiradi. Bu xodimlarni innovatsion faoliyatga jalb qiladi, yangi g'oyalar ishlab chiqish va samarali ishlashga undaydi [5]. Masalan, Google kompaniyasi xodimlarni ijodiy va innovatsion loyihalarda ishtirok etishga rag'batlantirish uchun bonuslar va qo'shimcha mukofotlar taqdim etadi. Bundan tashqari, xalqaro kompaniyalar ish haqi tizimini xodimlarning turli ehtiyojlarini hisobga olgan holda moslashtiradi. Bu, o'z navbatida, ish samaradorligini oshiradi, xodimlarning stress darajasini pasaytiradi va ularni uzoq muddatli samarali ishlashga undaydi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori ish haqi va samarali rag'batlantirish tizimi xodimlarning mehnat unumdorligini maksimal darajada oshiradi va tashkilotning global raqobatbardoshligini mustahkamlaydi [6]. Ish haqi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishda asosiy omil sifatida qaraladi va bu borada bir qator tavsiyalar ishlab chiqish mumkin. Avvalo, ish haqi tizimini xodimlarning individual va jamoaviy natijalari bilan bog'lash muhimdir. Shu orqali xodimlar o'z ishining natijasini sezadi, o'z mehnati uchun munosib mukofot olishini biladi va samaradorligi oshadi. Shuningdek, ish haqini rag'batlantirish mexanizmlarini dinamik shaklda joriy etish tavsiya etiladi. Ya'ni, ish haqi va bonuslar xodimlarning ish samaradorligi va tashkilotning moliyaviy holatiga qarab doimiy ravishda yangilanib turishi kerak. Bu yondashuv xodimlarning motivatsiyasini oshirishda samarali bo'lib, mehnat unumdorligini barqaror darajada saqlashga yordam beradi.



Moddiy rag'batlar bilan bir qatorda ma'naviy rag'batlarni ham uyg'unlashtirish zarur. Xodimlarni e'tirof etish, sertifikatlar berish, kasbiy rivojlanish va karyera o'sish imkoniyatlarini taqdim etish ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, uzoq muddatli samarali ishlashga undaydi va tashkilotga sodiqligini mustahkamlaydi. Shuningdek, ish haqi tizimi xodimlarning kasbiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lishi tavsiya etiladi. Masalan, qo'shimcha bilim va ko'nikmalarni egallagan xodimlarga yuqori ish haqi yoki bonuslar taqdim etish, ularning mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi va professional rivojlanishiga yordam beradi.

Xodimlarning turli ehtiyojlari - oilaviy, ijtimoiy va moliyaviy talablar ish haqi tizimini belgilashda hisobga olinishi lozim. Bu xodimlarning ishidan qoniqish hosil qilishi va samaradorlikni barqaror oshirishga yordam beradi. Ish haqi tizimini shaffof va tushunarli qilish muhimdir. Xodimlar ish haqi qanday shakllanishi va bonus tizimining mezonlari haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishi ularning ishga bo'lgan ishonchi va adolat hissini oshiradi, ichki ijobiy ish muhitini shakllantiradi va samaradorlikni kuchaytiradi. Bundan tashqari, ish haqi tizimi xodimlarni innovatsion loyihalarda ishtirok etishga, ijodiy yondashuvlar ishlab chiqishga rag'batlantiradigan shaklda bo'lishi lozim. Bu tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi, xodimlarning ish qoniqishini kuchaytiradi va yangi yechimlarni ishlab chiqishga yordam beradi. Oxir-oqibat, ish haqi tizimini doimiy ravishda tahlil qilish va bozor sharoitlari, xodimlarning ehtiyoj va talablariga mos ravishda takomillashtirish tavsiya etiladi. Shu orqali ish samaradorligi barqaror oshadi, xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasi kuchayadi va tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishi ta'minlanadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, ish haqi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishdagi asosiy motivatsion omil hisoblanadi. U xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi, mas'uliyati va samaradorligini shakllantiradi hamda tashkilotga sodiqligini mustahkamlaydi. Ish haqi tizimi adolatli, raqobatbardosh va shaffof bo'lsa, xodimlarning ish samaradorligi va innovatsion faoliyati oshadi. Shu sababli



tashkilotlar ish haqini strategik yondashuv bilan belgilashi va rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirishi tavsiya etiladi. Umuman olganda, ish haqi nafaqat xodimlarning moddiy ehtiyojlarini qondirish, balki mehnat unumdorligini barqaror oshirish va tashkilotning raqobatbardoshligini ta’minlashga xizmat qiluvchi muhim vosita hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Гайбуллаев С., Пулатова М. Ish haqi va mehnat munosabatlari //Новый Узбекистан: успешный международный опыт внедрения международных стандартов финансовой отчетности. – 2022. – Т. 1. – №. 5. – С. 370-372.
2. Rahmatillo B., Abdullayev A. Ish haqi va unga bog‘liq to‘lovlarning hisobga olinishi //Tadqiqotlar. – 2025. – Т. 59. – №. 2. – С. 230-233.
3. Shavkatbek E., Asilbek X. FORMATION AND USE OF LABOR RESOURCES //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 214-218.
4. Shavkatbek E. THE ROLE OF STRATEGICALLY IMPORTANT SECTORS IN THE NATIONAL ECONOMY //Modern education and development. – 2025. – Т. 19. – №. 3. – С. 631-636.
5. Aziztaeva F., Xayotjonov E. Mamlakatimizda mehnatga haq to‘lash va ish haqi hisobi //pedagogik islohotlar va ularning yechimlari. – 2025. – Т. 13. – №. 02. – С. 54-56.
6. Абдуллаев Б., Эргашев Х. ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВАМИ //Инновационные технологии на транспорте: образование, наука, практика. – 2017. – С. 246-249.