



MEHNAT SHAROITLARINI YAXSHILASH ORQALI KORXONA SAMARADORLIGINI OSHIRISH

Ilmiy rahbar: Umurzakova Zamira Salijanovna

Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti

Xoldarboyev Fazliddin

Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot” yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Annotatsiya. Maqolada zamonaviy korxonalarda mehnat sharoitlarini takomillashtirish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish masalalari ko‘rib chiqilgan. Ishchi-xodimlar uchun xavfsiz, sog‘lom va qulay ish muhitini yaratish, ularning mehnatga bo‘lgan munosabatini ijobiy tomonga o‘zgartirishi, bu esa o‘z navbatida umumiy ishlab chiqarish hajmi va sifati ortishiga olib kelishi ilmiy-nazariy va amaliy asosda tahlil qilingan. Maqolada korxona darajasida mehnat muhitini optimallashtirish yo‘llari, ilg‘or tajribalar, hamda samaradorlikka ta’sir qiluvchi asosiy omillar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat sharoitlari, ishlab chiqarish samaradorligi, xodimlarni rag‘batlantirish, xavfsizlik, motivatsiya.

Kirish. Zamonaviy korxonalarda mehnat samaradorligini oshirish birgina texnologiyani yangilash yoki ishlab chiqarish quvvatini kengaytirish bilan emas, balki eng avvalo ishchi-xodimlar uchun yaratilgan mehnat sharoitlari bilan chambarchas bog‘liqdir. Bugungi kunda xavfsiz, sog‘lom va qulay ish muhitini yaratish nafaqat inson salomatligi va farovonligini ta’minlash, balki korxonaning iqtisodiy ko‘rsatkichlarini yaxshilashda ham muhim omil hisoblanadi.



Hozirgi davrda mehnat sharoitlari yomon bo'lgan korxonalarda xodimlarning ishga bo'lgan munosabati sustlashadi, ishdan qoniqmaslik, charchoq va stress holatlari ko'proq uchraydi [1]. Bu esa ish unumdorligining pasayishiga, xatoliklar sonining ortishiga va kadrlar almashinuvining tezlashishiga olib keladi. Masalan, Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (JSST) ma'lumotlariga ko'ra, har yili dunyo bo'yicha 2 millionga yaqin ishchi noto'g'ri mehnat sharoitlari tufayli hayotdan ko'z yumadi yoki og'ir kasalliklarga duchor bo'ladi. Bu raqamlar ish joylarida xavfsizlik va sog'lom ish muhitini ta'minlashning naqadar muhimligini ko'rsatadi.

Xavfsiz ish joyi deganda, avvalo mehnat jarayonida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan baxtsiz hodisalarni oldini olish uchun zarur texnika va choralar mavjudligi tushuniladi. Masalan, ishlab chiqarish korxonalarida shovqin darajasi, changlanish, zararli gazlar, yoritish va harorat kabi omillar qat'iy me'yorlarga rioya qilgan holda nazorat qilinishi kerak. Shuningdek, xodimlarga shaxsiy himoya vositalari taqdim etilishi, muntazam tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi va mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitilishi zarur. Bundan tashqari, sog'lom ish muhitini yaratish faqatgina jismoniy xavfsizlik bilan cheklanmaydi. Ruhiy salomatlik, xodimlarning motivatsiyasi, jamoada sog'lom psixologik muhit ham katta ahamiyatga ega. Masalan, ish joyida adolatli munosabat, muloqot madaniyati, xodimlarning fikriga hurmat bilan qarash ularning o'z ishiga bo'lgan sadoqatini oshiradi. Gallup instituti tomonidan olib borilgan global so'rov natijalariga ko'ra, o'z ish joyidan rozi bo'lgan va o'zini qadrlangan deb his qiladigan xodimlar 21% ga samaraliroq ishlaydi.

Qulay ish sharoitlari deganda esa ergonomik ish joylari, mos keluvchi mehnat va dam olish rejimi, shuningdek, zamonaviy texnologiyalar yordamida ish yukini kamaytirish tushuniladi [2]. Bu holatlarda xodimlar o'z ishini ortiqcha jismoniy va ruhiy zo'riqishlarsiz bajaradi, demak, xatoliklar kamayadi, mahsulot sifati oshadi. Ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonida avtomatlashtirilgan tizimlar va raqamli nazorat vositalaridan foydalanish bu jarayonni yanada yengillashtiradi.



Korxona uchun bu jihatlar to'g'ridan-to'g'ri foydaga ta'sir qiladi. Masalan, xodimlar kam kasallansa, ishlab chiqarish uzluksiz davom etadi; xodimlar kamroq ishdan bo'shasa, yangi kadrlarni tayyorlash uchun vaqt va mablag' tejaladi; xodimlar o'z ishidan rozi bo'lsa, mahsulot sifati va mijozlar bilan ishlash madaniyati ham yuqori bo'ladi. Natijada, korxona bozorda raqobatbardosh bo'lib qoladi. Yana bir muhim jihat - mehnat muhitini yaxshilash bo'yicha qo'llaniladigan investitsiyalar o'zini tezda oqlaydi. AQSh Mehnat xavfsizligi va salomatligi boshqarmasining hisob-kitoblariga ko'ra, xavfsiz va sog'lom ish muhitiga sarflangan har bir 1 dollar 4-6 dollarlik iqtisodiy foyda keltiradi. Bu foyda, odatda, tibbiy xarajatlarning kamayishi, kasalliklar tufayli yo'qotilgan ish kunlarining qisqarishi va ishlab chiqarish jarayonining barqarorligi orqali yuzaga chiqadi.

Bugungi kunda har qanday korxonaning muvaffaqiyati nafaqat texnologik yangiliklar yoki katta moliyaviy sarmoyalar bilan belgilanadi, balki mehnat muhitining qanchalik optimal tashkil etilgani bilan ham bevosita bog'liqdir. Mehnat muhiti deganda biz ishchi-xodimlar uchun yaratilgan jismoniy, ijtimoiy va tashkiliy shart-sharoitlar majmuasini tushunamiz. Agar bu muhit xavfsiz, sog'lom, ergonomik va ruhiy jihatdan qulay bo'lsa, xodim o'zini qadrlangandek his qiladi, mehnatga bo'lgan munosabati ijobiylashadi va natijada samaradorlik sezilarli darajada oshadi.

Korxona darajasida mehnat muhitini optimallashtirishning birinchi yo'li - bu ish joyining jismoniy shart-sharoitlarini yaxshilashdir [3]. Bu o'z ichiga yoritish, harorat, shamollatish, shovqin darajasi, xavfsizlik texnikasi va mehnat ergonomikasini oladi. Tadqiqotlarga ko'ra, yaxshi yoritilgan, toza havo bilan ta'minlangan, optimal haroratga ega ish joylarida xodimlarning unumdorligi o'rtacha 10-15 foizga oshadi. Masalan, o'zgaruvchan harorat va yorug'likni avtomatik sozlaydigan ofis muhitlari xodimlarda charchoqni kamaytirib, diqqatni jamlash qobiliyatini oshiradi. Bu esa, ayniqsa, intellektual mehnat bilan shug'ullanuvchi xodimlar uchun muhimdir.



Ikkinchi muhim yo‘nalish - tashkiliy va boshqaruv tizimlarini takomillashtirishdir [4]. Bunga xodimlarni o‘qitish, ularni rag‘batlantirish, ularning fikrini inobatga olish, mehnat faoliyatini baholashning adolatli tizimini joriy etish kiradi. Xodimlar o‘zini qadrlangan, eshitilgan va qo‘llab-quvvatlangan deb his qilsa, ular ishga mas’uliyat bilan yondashadi. Masalan, AQShda o‘tkazilgan bir so‘rov natijasiga ko‘ra, o‘z mehnati yetarli baholangan deb hisoblagan xodimlar, boshqa xodimlarga nisbatan 21% ga ko‘proq mahsuldorlik ko‘rsatgan. Shuningdek, ilg‘or korxonalar mehnat muhitini yaxshilashda texnologik yondashuvlardan keng foydalanmoqda. Masalan, ishlab chiqarish jarayonini avtomatlashtirish, raqamli monitoring tizimlari, ish yukini optimal taqsimlovchi dasturiy ta’minotlar xodimlar uchun qulaylik yaratadi. Bu yondashuv faqatgina jismoniy mehnatni yengillashtirib qolmay, balki ruhiy zo‘riqishlarni ham kamaytiradi. Bu holatda xodim kamroq charchaydi, demak, u ko‘proq diqqatli va unumdor bo‘ladi.

Ilg‘or tajribalar haqida so‘z yuritganda, ko‘plab rivojlangan davlatlar korxonalarida ish muhiti psixologik jihatdan ham qo‘llab-quvvatlanadigan tarzda tashkil qilingan [5]. Masalan, Yaponiyada “kaizen” tizimi orqali har bir xodimdan ish joyini yaxshilash bo‘yicha takliflar olinadi va bu takliflar jiddiy ko‘rib chiqiladi. Germaniyada esa ishchilar uchun mo‘ljallangan sog‘lomlashtirish dasturlari masalan, jismoniy mashg‘ulotlar, stressni boshqarish bo‘yicha treninglar keng joriy etilgan. Bu kabi tajribalar shuni ko‘rsatadiki, mehnat muhitiga qaratilgan har qanday e’tibor natijada korxonaning umumiy samaradorligiga xizmat qiladi. Endi esa samaradorlikka ta’sir qiluvchi asosiy omillar haqida qisqacha to‘xtalsak. Ulardan biri bu - fizik omillar: yorug‘lik, harorat, shovqin, ish joyining tozaligi va ergonomikasi. Ikkinchisi - tashkiliy omillar: ishga qabul qilish, o‘qitish, rag‘batlantirish, boshqaruv uslubi. Uchinchisi esa - psixologik omillar: xodimlar orasida ijobiy munosabat, mehnat muhitida adolat, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash mavjudligi. Bu uch omil uyg‘unlashgan taqdirdagina xodim o‘zini ishonchli, barqaror va samarali his qiladi.



Shuni ham unutmaslik kerakki, mehnat muhitiga qilingan har qanday sarmoya - bu bevosita korxonaning barqarorligi va rivoji uchun xizmat qiladi. Tadqiqotlarga ko'ra, ish joyi xavfsizligi, sog'liqni saqlash choralari va ruhiy qo'llab-quvvatlovchilar uchun sarflangan har bir dollar o'rtacha 4–6 dollar miqdorida foyda keltiradi. Bu foyda, odatda, ishlab chiqarishning barqarorligi, xodimlar almashinuvi darajasining pasayishi, jarohatlar va kasalliklarning kamayishi orqali yuzaga chiqadi.

Bugungi shiddat bilan o'zgarayotgan iqtisodiy sharoitda har bir korxona yuqori samaradorlikka erishishni o'z oldiga maqsad qilib qo'ygan. Biroq bu maqsadga faqat texnik jihozlar, ishlab chiqarish hajmini oshirish yoki bozorni kengaytirish orqali erishib bo'lmaydi. Asl samaradorlik manbai – bu xodimlarning mehnatiga bo'lgan munosabati, ularning sog'lig'i, xavfsizligi va ishga bo'lgan ishtiyoqidir. Shu sababli, samaradorlikni oshirish uchun korxona darajasida quyidagi amaliy choralarni ko'rish tavsiya etiladi. Avvalo, ish joyining jismoniy holatiga e'tibor qaratish lozim. Ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yorug', toza va shamollatilgan ish joylarida xodimlar kamroq charchaydi va ko'proq diqqatni jamlaydi. Masalan, yorug'lik yetarli bo'lmagan sexda yoki ofisda ishchilar tezda charchaydi, bu esa ishlab chiqarish sifati va tezligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, har bir bo'limda yoritish, harorat, shovqin darajasi va havoning sifati me'yorlarda bo'lishi zarur.

Ikkinchi muhim jihat - bu ergonomika. Oddiy qilib aytganda, ish joylari inson tanasiga mos tarzda tashkil etilishi kerak. Agar xodim har kuni noqulay stulda o'tirsa yoki yuk ko'tarishda noqulay holatda ishlasa, bu uning salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Natijada, ishni tez bajarish o'rniga, xatolar ko'payadi yoki ishlab chiqarishda uzilishlar yuzaga keladi. Shu sababli, ishlab chiqarish liniyalari, ofis mebellari, kompyuter uskunalari inson organizmiga moslashtirilgan bo'lishi kerak.

Samaradorlikni oshirishda xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda yangilab borish ham muhim [6]. Har bir korxona o'z sohasiga oid o'quv-



seminarlar, qisqa treninglar, ustoz-shogird tizimini yo‘lga qo‘yishi kerak. Bu nafaqat xodimlar bilimini oshiradi, balki ular o‘zini rivojlanayotgan, qadrli kadr sifatida his qiladi. Ayniqsa, yangi texnika yoki dasturlar joriy etilganida, bu yangilikka o‘rgatmasdan samaradorlik kutish mantiqsiz bo‘ladi.

Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi ham samaradorlikka bevosita ta’sir qiladi. Har qanday xodim qilgan mehnatining e’tirof etilishini xohlaydi. Korxona rahbariyati bu borada oddiy mukofot tizimlaridan tortib, e’tirof, faxriy yorliq, rag‘batlantiruvchi maqtovlar, qo‘shimcha dam olish kunlari kabi vositalardan foydalanishi mumkin. Bu orqali jamoada sog‘lom raqobat va mehnatga mehr uyg‘otish mumkin.

Yana bir muhim masala - bu mehnat va dam olish tartibining muvozanati. Ba’zan ish yukining haddan tashqari ko‘pligi yoki mehnat rejimining noto‘g‘riligidan xodimlar tez charchaydi, bezovta bo‘ladi va bu ularning salomatligiga zarar yetkazadi. Korxona rahbariyati bu masalaga jiddiy yondashishi, ish vaqtidan tashqari mehnatni cheklashi, ichki tanaffuslar, jismoniy mashqlar yoki dam olish xonalari tashkil etishini tavsiya qilamiz. Bundan tashqari, korxonada sog‘liq va xavfsizlik masalalari ustuvor bo‘lishi kerak. Har qanday ish joyi, ayniqsa ishlab chiqarish sohasida xavfsizlik texnikasi va sanitariya talablariga qat’iy rioya qilinishi kerak. Doimiy ravishda xodimlar uchun mehnat muhofazasi bo‘yicha yo‘riqnomalar o‘tkazilishi, himoya vositalari bilan ta’minlanishi, favqulodda vaziyatlarga tayyor turilishi shart. Bu nafaqat kasbiy jarohatlar oldini oladi, balki xodim o‘zini himoyalangan deb his qiladi va ishonch bilan ishlaydi. Oxirgi, ammo muhim jihat - bu ochiq muloqot. Korxona ichida rahbariyat bilan xodimlar o‘rtasida ochiq va samimiy muloqot bo‘lishi kerak. Xodimlar o‘z fikrini bemalol bildiradigan, takliflarini erkin ayta oladigan muhit bo‘lsa, bu korxonaning rivojiga xizmat qiladi. Har chorakda takliflar qutisi, anonim so‘rovnomalar, jamoa yig‘ilishlari orqali bu muloqotni tizimlashtirish mumkin.



Xulosa. Xulosa qilib aytganda, korxona samaradorligini oshirishni istagan har qanday rahbar avvalo inson omiliga, ya'ni xodimlar uchun yaratilayotgan mehnat sharoitlariga e'tibor qaratishi lozim. Qulay, xavfsiz, motivatsiyalovchi muhitda ishlagan xodim doimo yuqori natija beradi. Har bir tashkilot bu yo'lda aniq rejaga ega bo'lib harakat qilsa, qisqa vaqt ichida ijobiy natijalarga erishish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Khudoyberganov Q.X., Rasulov Sh.R. "Ishlab chiqarish jarayonlarida texnika xavfsizligi va mehnat muhofazasi." – Toshkent: TDYuI nashriyoti, 2021.
2. Normurodov B., Mahmudov I. "Mehnat iqtisodiyoti." – Toshkent: "Iqtisodiyot" nashriyoti, 2022.
3. Abdullayeva M.X., Tojiboyeva D. "Korxona iqtisodiyoti." – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
4. Axmedov A.A., Jo'rayev B.A. "Ishlab chiqarishni tashkil qilish va rejalashtirish." – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
5. Khasanov B., Abdullaev A. "Korxona menejmenti." – Toshkent: "Ilm ziyo", 2019.
6. Shodmonov S.H., Tursunov B.O. "Mehnat resurslari iqtisodiyoti." – Toshkent: "IQTISOD-MOLIYA", 2021.