



## KORXONANING MEHNAT SALOHIYATINI BAHOLASH VA UN DAN SAMARALI FOYDALANISHNING NAZARIY ASOSLARI

*Aliyev Oyatilloh Jasur o'g'li*

*Andijon Davlat Texnika Instituti*

*Buxgalteriya hisobi va auditi yo'nalishi 4-kurs talabasi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada korxonada mehnat salohiyatining mazmuni, tarkibi va mehnat resurslaridan samarali foydalanishning nazariy-metodologik asoslari yoritilgan. Mehnat salohiyatiga ta'sir etuvchi omillar, baholash ko'rsatkichlari hamda inson kapitalining korxonada rivojlanishidagi o'rni ilmiy tahlil qilindi.

**Kalit so'zlar:** mehnat salohiyati, inson kapitali, mehnat resurslari, mehnat unumdorligi, baholash ko'rsatkichlari, motivatsiya, innovatsiya, investitsiya, xodimlar malakasi, raqobat, samaradorlik.

**Kirish.** Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarining barqaror rivojlanishi, raqobatbardoshligi va iqtisodiy samaradorligi ko'p jihatdan mehnat resurslari salohiyatiga bog'liq. Inson kapitali korxonaning asosiy strategik resursi sifatida uning daromadlari, ishlab chiqarish samaradorligi, xizmat sifati va innovatsion rivojlanish imkoniyatlarini belgilab beradi. Shu bois mehnat salohiyatini baholash, tahlil qilish va samarali boshqarish dolzarb ilmiy-amaliy masalalardan biri hisoblanadi. Mehnat salohiyati iqtisodiy kategoriya sifatida korxonaning mavjud inson resurslarini, ularning malakasini, bilimini, kasbiy tajribasini va mehnat unumdorligini ifodalaydi. U korxonada faoliyatining ichki imkoniyatlarini, ishlab chiqarish jarayonida inson omilining rolini aniqlashda asosiy o'lchov hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. M. Mirziyoyev tomonidan mehnat resurslaridan samarali foydalanish, inson kapitalini rivojlantirish hamda mehnat



unumdorligini oshirish masalalari davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilab berilgan.

O‘zbekiston Respublikasining 2023-yilda qabul qilingan yangi Mehnat kodeksida ham mehnat resurslaridan samarali foydalanish, inson salohiyatini rivojlantirish va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan tamoyillar belgilab berilgan. Kodeksning 4-moddasida mehnat sohasidagi davlat siyosati fuqarolarning mehnat erkinligini, adolatli ish haqi olish huquqini va mehnat unumdorligini oshirishni ta‘minlashga qaratilganligi qayd etilgan. Bu, o‘z navbatida, mehnat salohiyatining iqtisodiy ahamiyatini davlat darajasida e‘tirof etishdir. Ushbu modda mehnat salohiyatining iqtisodiy mohiyatini yoritishda muhim huquqiy asos bo‘lib xizmat qiladi. Chunki insonning mehnat qilish huquqi, teng imkoniyatlarga egaligi, hamda mehnat jarayonida adolatli sharoitlarning yaratilishi - mehnat salohiyatining to‘liq ro‘yobga chiqishida hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat salohiyati tushunchasi turlicha talqin etiladi. Ayrim olimlar uni faqat insonning mehnat qobiliyati sifatida qarasa, boshqalar uni ishlab chiqarishning muhim resursi - “inson kapitali”ning tarkibiy qismi sifatida ko‘radi. Mehnat salohiyatini keng ma‘noda tushuntirish lozim, chunki u nafaqat xodimning jismoniy kuchi, balki bilim, tajriba, malaka, tashabbuskorlik, ijodkorlik va mehnatga bo‘lgan psixologik tayyorgarligini ham o‘z ichiga oladi.

O‘zbekistonlik iqtisodchi olim A. Vahobovning fikricha, mehnat salohiyati - bu xodimlarning bilim, ko‘nikma, malaka va innovatsion qobiliyatlaridan iborat bo‘lgan ishlab chiqarish resursidir. Ya‘ni, xodimning bugungi malakasi bilan bir qatorda, uning kasbiy o‘shish, yangiliklarni o‘zlashtirish, innovatsion qarorlar qabul qilish salohiyati ham bu kategoriyaning mazmunini tashkil etadi.

Mehnat salohiyatining shakllanishi ko‘plab omillarga bog‘liq. Eng avvalo, bu inson kapitaliga kiritilayotgan investitsiyalar bilan bevosita aloqador. Xodimlarning bilim olish, malaka oshirish, kasbiy qayta tayyorlash, sog‘lomlashtirish va ijtimoiy himoya kabi yo‘nalishlardagi imkoniyatlari oshgani sari, mehnat salohiyati ham



kuchayadi. Shu sababli, zamonaviy iqtisodiyotda mehnat salohiyati korxonaning eng muhim raqobat ustunligiga aylangan.

Mehnat salohiyatining iqtisodiy mohiyatini tahlil qilganda, uni ikki asosiy darajada - makro va mikro darajada o'rganish mumkin. Makro darajada u mamlakat miqyosidagi ishchi kuchi salohiyatini, ya'ni bandlik, mehnat unumdorligi, malaka darajasi, mehnat bozori holati va demografik omillarni qamrab oladi. Mikro darajada esa korxonaning o'zida mavjud xodimlarning imkoniyatlari, ularning mehnat motivatsiyasi, malaka tuzilmasi, ish joyidagi iqlim va rahbariyat siyosati asosida shakllanadi.

Korxonada mehnat salohiyatining iqtisodiy ahamiyati shundaki, u ishlab chiqarish jarayonining asosiy harakatlantiruvchi kuchidir. Asosiy vositalar, xom ashyo, texnologiyalar va moliyaviy resurslar faqat inson mehnati orqali harakatga keltiriladi. Demak, mehnat salohiyati - bu korxonaning ishlab chiqarish salohiyatini ishga soluvchi va uni real natijaga aylantiruvchi asosiy omildir.

Shu bilan birga, mehnat salohiyatining samarali ishlatilmasligi korxonada resurslarning isrof bo'lishiga, ishlab chiqarish quvvatlarining to'liq band bo'lmasligiga va rentabellikning pasayishiga olib keladi. Ayniqsa, yuqori malakali mutaxassislar o'z bilim va tajribasini to'liq qo'llay olmasa, korxonada raqobatbardoshligini yo'qotadi. Shu sababli, mehnat salohiyatini to'g'ri boshqarish - bu strategik ahamiyatga ega iqtisodiy jarayondir.

Mehnat salohiyatining tuzilmasi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1. jismoniy salohiyat - xodim sog'lig'i, kuchi, bardoshliligi;
2. intellektual salohiyat - bilim, kasbiy ko'nikma, ijodkorlik qobiliyati;
3. kasbiy salohiyat - malaka, tajriba, malaka darajasi;
4. psixologik salohiyat - motivatsiya, jamoada ishlash, mas'uliyat;
5. innovatsion salohiyat - yangilik yaratish va texnologiyani o'zlashtirish qobiliyati.



Ushbu tarkibiy qismlar bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ularning uyg‘un ishlashi korxonaning umumiy mehnat salohiyatini shakllantiradi. Shu sababli, mehnat salohiyatini tahlil qilishda faqat xodimlar soni yoki ish haqi miqdorini emas, balki ularning sifat ko‘rsatkichlarini ham baholash zarur.

Mehnat salohiyatiga ta’sir etuvchi omillar. Mehnat salohiyati shakllanishi ko‘plab tashqi va ichki omillarga bog‘liq. Mehnat salohiyatiga ta’sir etuvchi ko‘plab omillar iqtisodchi olimlar tomonidan turlicha yondashuvlarda o‘rganilib chiqilgan. Ayrim ko‘rsatkichlar asosiy tahlil vositalari sifatida qo‘llaniladi, jumladan:

- xodimlarning ta’lim darajasi va malaka oshirish tizimi;
- mehnat sharoitlari, texnika xavfsizligi va ergonomik muhit;
- ish haqi tizimi va rag‘batlantirish mexanizmlari;
- korxonada mavjud ijtimoiy-psixologik muhit;
- sog‘liqni saqlash va ijtimoiy himoya tizimlari;
- texnik-texnologik baza va innovatsion infratuzilma.

Bu omillar mehnat salohiyatining to‘liq ro‘yobga chiqishida muhim rol o‘ynaydi.

Korxonada va ishlab chiqarish sektorlari darajasida esa mehnat salohiyatini rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari sifatida, asosan, xodimlarni doimiy kasbiy rivojlantirish tizimini joriy etish, motivatsiya va rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, mehnat sharoitlarini zamonaviy texnologiyalar asosida yaxshilash, ijtimoiy kafolatlar (sog‘liqni saqlash, dam olish, bandlik)ni kengaytirish, innovatsion fikrlashni rivojlantirishga yo‘naltirilgan trening va dasturlar tashkil etish kabilar belgilab olingan. Bu chora-tadbirlar orqali mehnat salohiyatini oshirish bilan birga, ishlab chiqarish madaniyatini, mehnat unumdorligini va korxonada foydaliligini oshirishga e’tibor qaratiladi.

Shuningdek, mehnat salohiyatining iqtisodiy mohiyatini to‘liq anglash uchun uni resurs va potensial sifatida farqlash zarur. Resurs sifatida mehnat - bu mavjud ishchi kuchidir, potensial sifatida esa u insonning imkoniyatlarini, ya’ni hali to‘liq



ishga solinmagan qobiliyatlarini ifodalaydi. Shu sababli, korxonada boshqaruvi nuqtai nazaridan “mehnat resurslari”ni emas, “mehnat salohiyati”ni tahlil qilish yanada to‘g‘ri yondashuv hisoblanadi.

Mehnat salohiyatini baholash ko‘rsatkichlari. Korxonalarda mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligi quyidagi ko‘rsatkichlar orqali baholanadi:

- xodimlar tarkibi va malaka darajasi;
- mehnat unumdorligi (yaratilgan mahsulot hajmi / xodim soni);
- o‘rtacha ish haqi va uning o‘shish dinamikasi;
- xodimlar aylanish koeffitsienti;
- mehnatga haq to‘lash fondi samaradorligi;
- mehnat intizomi va xodimlarning faollik darajasi.

Mazkur ko‘rsatkichlar asosida korxonada mehnat resurslaridan qay darajada samarali foydalanilayotgani aniqlanadi.

Korxonaning mehnat salohiyati nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy barqarorlik omili sifatida ham muhimdir. Xodimlar salohiyati yuqori bo‘lgan korxonalarda ijtimoiy iqlim barqaror, kadrlar almashinuvi past, mehnat intizomi yuqori va innovatsiyalarni joriy etish tezligi yuqori bo‘ladi. Mehnat salohiyatini rivojlantirish korxonada uchun ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, mahsulot sifati va xizmat ko‘rsatish darajasi yaxshilanadi, innovatsiyalarni joriy etish imkoniyati kuchayadi, raqobatbardoshlik oshadi, mehnatga haq to‘lash fondidan foydalanish samaradorligi yuqori bo‘ladi.

**Xulosa.** Mehnat salohiyati korxonaning iqtisodiy rivojlanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Korxonada mehnat resurslarini to‘g‘ri boshqarishi, xodimlarning malakasini oshirishi, motivatsiya tizimini takomillashtirishi hamda inson kapitaliga investitsiya qilishi uning iqtisodiy samaradorligini belgilovchi asosiy omillardandir. Shu bois korxonalarda mehnat salohiyatini to‘g‘ri baholash va undan samarali foydalanish strategiyasini ishlab chiqish muhim amaliy ahamiyatga ega.



### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. - 2023 yil (yangi tahrir).
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Inson kapitalini rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori.
3. Abdullayev Q. X. Mehnat iqtisodiyoti. - Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2020.
4. Abduqodirov A. M. Inson resurslarini boshqarish. Toshkent: “Tafakkur” nashriyoti, 2020.
5. G‘ulomov R., Axmedov M. Kadrlar siyosati va mehnat salohiyati boshqaruvi. - Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
6. Shavkatbek E. GLOBAL TRENDS IN THE GREEN ECONOMY //Modern education and development. – 2025. – T. 19. – №. 4. – С. 26-30.
7. Karimov A. Mehnat iqtisodiyoti. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti, 2021.
8. Shavkatbek E., Asilbek X. FORMATION AND USE OF LABOR RESOURCES //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 214-218.
9. Vahobov A. V. Inson kapitali va iqtisodiy o‘shish. - Toshkent: Fan, 2019.
10. Xolmo‘minov A. X. Mehnat bozori iqtisodiyoti. - Toshkent: TDIU nashriyoti, 2020.