



## ISH HAQI VA MEHNAT UNUMDORLIGINI O‘SISH SUR‘ATLARINI OPTIMALLASHTIRISH YO‘LLARI

*Ilmiy rabar: Andijon davlat texnika instituti*

*“Iqtisodiyot” kafedrasi 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‘shish sur‘atlarini optimallashtirish masalalarini nazariy jihatdan o‘rganishga bag‘ishlangan. Maqolada ish haqining xodimlarning samaradorligi, ishga bo‘lgan motivatsiyasi va tashkilotga sodiqligiga ta’siri tahlil qilinadi. Maqolada ish haqi tizimini adolatli va raqobatbardosh shaklda belgilash, bonus va rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish, shuningdek, ma’naviy rag‘batlar va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini uyg‘unlashtirish orqali mehnat unumdorligini oshirish yo‘llari muhokama qilinadi.

**Kalit so‘zlar:** ish haqi, mehnat unumdorligi, rag‘batlantirish, samaradorlik, optimallashtirish, motivatsiya.

**Kirish.** Ish haqi va mehnat unumdorligi o‘shish sur‘atlarini optimallashtirish bugungi kunda nafaqat korxonalar va tashkilotlar, balki mamlakat iqtisodiyoti uchun ham muhim vazifa hisoblanadi. Ish haqi xodimlarni rag‘batlantiruvchi asosiy vosita sifatida qaraladi va u xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasi, mas’uliyati va samaradorligini shakllantirishda bevosita rol o‘ynaydi [1]. Shu sababli ish haqini samarali boshqarish va mehnat unumdorligini oshirish strategik ahamiyatga ega. Ish haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganish tadqiqotlaridan



ko‘rinib turibdiki, adolatli va raqobatbardosh ish haqi tizimi xodimlarni yuqori natijalar ko‘rsatishga rag‘batlantiradi. Bu tizim xodimlarning o‘z ishini yuqori sifatda bajarishga intilishini oshiradi va ularni tashkilotga sodiq bo‘lishga undaydi. Shu bilan birga, ish haqini individual va guruh natijalariga bog‘lash orqali xodimlar orasida sog‘lom raqobatni yaratish, jamoaviy ishlashni rag‘batlantirish va samaradorlikni barqaror oshirish mumkin.

Ish haqi tizimini optimallashtirishda bonus va rag‘batlantirish mexanizmlari muhim ahamiyatga ega [2]. Xodimning ish samaradorligiga qarab beriladigan qo‘shimcha to‘lovlar, mukofotlar va rag‘batlantirish tizimi ularni yuqori natijalar ko‘rsatishga undaydi. Shu bilan birga, bu mexanizm xodimlar o‘rtasida adolat hissini shakllantiradi, ularni ishga jalb qiladi va mehnat unumdorligini oshiradi. Ko‘plab xalqaro kompaniyalar, masalan, Google va Microsoft, bu usulni samarali qo‘llab, xodimlarni innovatsion va ijodiy faoliyatga jalb qilmoqda.

Moddiy rag‘batlar bilan bir qatorda ma‘naviy rag‘batlarni uyg‘unlashtirish ham mehnat samaradorligini oshirishda muhimdir. Xodimlarni e‘tirof etish, sertifikatlar berish, kasbiy rivojlanish va karyera o‘sish imkoniyatlarini taqdim etish ishga bo‘lgan qiziqishni kuchaytiradi. Shu orqali xodimlar uzoq muddatli samarali ishlashga rag‘batlanadi, tashkilot ichidagi motivatsiya muhitini yaxshilaydi va mehnat unumdorligini barqaror oshiradi.

Ish haqi tizimini optimallashtirishda xodimlarning kasbiy rivojlanishi ham e‘tibordan chetda qolmasligi kerak [3]. Ish haqi va rag‘batlar xodimning malaka darajasi, kasbiy bilim va ko‘nikmalarini oshirishga yo‘naltirilgan bo‘lsa, bu ularning mehnat samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Masalan, qo‘shimcha bilim va treninglarni egallagan xodimlarga yuqori ish haqi yoki bonuslar taqdim etish orqali xodimlarning professional o‘sishi rag‘batlantiriladi va ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasi kuchayadi. Shuningdek, ish haqi tizimi xodimlarning turli ehtiyojlarini hisobga olgan holda shakllantirilishi muhimdir. Oilaviy, ijtimoiy va moliyaviy ehtiyojlar ish haqi tizimida inobatga olinmasa, xodimlar o‘z ishidan qoniqish hosil



qilmaydi va samaradorlik pasayadi. Shu sababli tashkilotlar xodimlar ehtiyojlarini tahlil qilib, ish haqini moslashtirishi va bonus tizimlarini ishlab chiqishi lozim.

Ish haqi tizimini shaffof va tushunarli qilish ham mehnat unumdorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi [4]. Xodimlar ish haqi va rag'batlantirish mexanizmlari qanday shakllanishini bilsa, ularning ishga bo'lgan ishonchi ortadi, adolat hissi kuchayadi va ichki ijobiy ish muhitini yaratish osonlashadi. Bu esa o'z navbatida samaradorlikni barqaror oshirishga xizmat qiladi. Yuqori samaradorlikni ta'minlash uchun ish haqi tizimi innovatsion va ijodiy faoliyatni rag'batlantirishga yo'naltirilishi lozim. Xodimlarni yangi g'oya va yechimlar yaratishga, innovatsion loyihalarda faol ishtirok etishga rag'batlantirish nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki tashkilotning raqobatbardoshligini ham kuchaytiradi. Shu maqsadda, ish haqi tizimi va bonus mexanizmlari xodimlarning ijodiy yondashuvini rag'batlantiradigan shaklda loyihalashtirilishi zarur.

Umuman olganda, ish haqi tizimini samarali boshqarish nafaqat xodimlarning moddiy ehtiyojlarini qondirish, balki ularni yuqori samaradorlikka, ijodiy va innovatsion faoliyatga jalb qilish orqali mehnat unumdorligini barqaror oshirishga xizmat qiladigan strategik vosita hisoblanadi [5]. Tashkilotlar ish haqi va rag'batlantirish tizimini doimiy ravishda takomillashtirib, xodimlarning individual va jamoaviy natijalarini rag'batlantirishi mehnat unumdorligini optimallashtirishning eng samarali yo'llaridan biri hisoblanadi.

Ish haqi va mehnat unumdorligini oshirish bugungi kunda nafaqat korxonalar, balki mamlakat iqtisodiyoti uchun ham strategik ahamiyatga ega. Xalqaro tajribalar shuni ko'rsatadiki, samarali ish haqi tizimi va rag'batlantirish mexanizmlari xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi, samaradorligini kuchaytiradi va tashkilotga sodiqlikni mustahkamlaydi. Masalan, Amazon kompaniyasi ish haqi tizimini qayta ko'rib chiqdi va "doimiy yuqori natijaga erishgan" xodimlarga qo'shimcha rag'bat berish mexanizmlarini joriy qildi. Xodimlar to'rt yil davomida yuqori baholarga erishgan taqdirda, ular maosh diapazonining 110% darajasida



mukofotlanadi. Shu bilan birga, yangi tizimda birinchi marta yuqori bahoga erishgan xodimlar uchun rag‘bat biroz kamaytirilgan, bu esa xodimlarni doimiy ravishda yuqori natijaga erishishga undaydi. Amazon bu yondashuv orqali xodimlarni uzoq muddatli yuqori samaradorlikka rag‘batlantirishni maqsad qilgan. Shuningdek, General Motors (GM) kompaniyasi xodimlar baholash tizimini yangiladi. Endi ular xodimlarni besh darajali baholash tizimi orqali (eng yuqori “significantly exceeds expectations” dan eng past “does not meet expectations”gacha) baholaydi. Eng yuqori natijaga erishgan 5% xodimlarga 150% bonus taqdim etiladi, kam samarali xodimlarga esa moslashtirish yoki ishdan chiqish imkoniyati mavjud. Bu yondashuv GM uchun ikki maqsadni amalga oshiradi: yuqori natijali xodimlarni rag‘batlantirish va kam samarali ishlarga nisbatan hisobdorlikni oshirish. Bundan tashqari, Shveysariyadagi kompaniyalar raqamli texnologiyalar yordamida ish samaradorligini oshirish va ish haqi tizimini optimallashtirish usullarini joriy qilmoqda. Masalan, ERP va CRM tizimlari, sun‘iy intellekt va Industry 4.0 texnologiyalari xodimlar faoliyatini aniq o‘lchash imkonini beradi. Shu orqali “performance pay” yondashuvi samarali ishlaydi: yuqori natijali xodimlar rag‘batlanadi va baholash xarajatlari kamayadi. Bu yondashuv xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi va tashkilot ichida samarali ish muhitini yaratadi. Umuman olganda, xalqaro kompaniyalar ish haqi va mehnat unumdorligini oshirish uchun ikki asosiy yo‘ldan foydalanmoqda. Birinchisi, ish haqi va bonuslarni xodimning ish natijalariga bog‘lash orqali yuqori samaradorlikni rag‘batlantirish. Ikkinchisi, raqamli texnologiyalar yordamida xodim ishini aniq o‘lchash va samaradorlikni oshirish, shuningdek, ish haqi tizimini optimal darajada boshqarish. Shu strategiyalar orqali kompaniyalar nafaqat xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, balki uzoq muddatli rivojlanish va raqobatbardoshlikni ta‘minlaydi.

Ish haqi va mehnat unumdorligini oshirish bugungi kunda har bir tashkilot uchun strategik ahamiyatga ega masala hisoblanadi [6]. Samarali ish haqi tizimi xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini kuchaytiradi, samaradorligini oshiradi



va tashkilotga sodiqlikni mustahkamlaydi. Shu maqsadda quyidagi takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, ish haqi tizimini natijaga bog‘lash tavsiya etiladi. Xodimlarning ish samaradorligi va natijalarini aniq o‘lchash asosida ish haqi va bonuslarni belgilash ularni yuqori natijalar ko‘rsatishga rag‘batlantiradi. Natijaga bog‘langan rag‘batlantirish xodimlarning mas‘uliyati va ishga bo‘lgan e‘tiborini oshirishda muhim vosita hisoblanadi.

Ikkinchidan, shaxsiy va jamoaviy rag‘batlarni uyg‘unlashtirish tavsiya etiladi. Ish haqi tizimida individual natijalarni rag‘batlantirish bilan birga, jamoaviy ishlashga e‘tibor qaratish sog‘lom raqobatni rag‘batlantiradi, jamoaviy ish sifatini oshiradi va samaradorlikni barqarorlashtiradi.

Uchinchidan, ma‘naviy rag‘batlarni kengaytirish zarur. Xodimlarni e‘tirof etish, sertifikatlar berish, kasbiy rivojlanish va karyera o‘shish imkoniyatlarini taqdim etish ishga bo‘lgan qiziqishni oshiradi va uzoq muddatli samarali ishlashni ta‘minlaydi. Shuningdek, kasbiy rivojlanish va treninglarga yo‘naltirilgan ish haqi tizimini joriy etish muhimdir. Xodimlarning malaka va ko‘nikmalarini oshirganliklari uchun ish haqi va bonuslar belgilash ularning professional o‘shishini rag‘batlantiradi va mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi.

Shaffof va tushunarli ish haqi tizimini yaratish ham muhimdir. Xodimlar ish haqi, bonus va rag‘batlantirish mezonlarini bilsa, adolat hissi oshadi, ishga jalb qilish kuchayadi va tashkilot ichida ijobiy ish muhitini shakllantirish osonlashadi. Shuningdek, ish haqi tizimi xodimlarni innovatsion va ijodiy faoliyatga rag‘batlantirishi lozim. Bu tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi, xodimlarning ish qoniqishini kuchaytiradi va innovatsion rivojlanishga xizmat qiladi.

Raqamli texnologiyalarni qo‘llash orqali xodimlarning ish samaradorligini aniq o‘lchash va baholash mumkin. Masalan, ERP, CRM va sun‘iy intellekt tizimlaridan foydalanish ish haqi tizimini yanada adolatli va samarali boshqarish imkonini beradi.



Ushbu takliflar amalga oshirilsa, xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasi va samaradorligi oshadi, tashkilotning raqobatbardoshligi kuchayadi va uzoq muddatli barqaror rivojlanish ta’minlanadi.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, ish haqi tizimi xodimlarning motivatsiyasi va samaradorligini oshirishda asosiy vosita hisoblanadi. Natijaga bog‘langan ish haqi, ma’naviy rag‘batlar, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va raqamli texnologiyalardan foydalanish orqali mehnat unumdorligi sezilarli darajada oshiriladi. Shu yo‘l bilan tashkilotlar xodimlarni rag‘batlantirib, barqaror rivojlanish va raqobatbardoshlikni ta’minlay oladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Mamatqulova M. K. MEHNAT MUNOSABATLARINI TAKOMILLASHTIRISHDA XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASI //Zamonaviy fan va ta'lim yangiliklari. – 2025. – T. 3. – №. 6. – С. 102-114.
2. Muhammadumar M., Shavkatbek E. BANK XODIMLARINING BANK MUVAFFAQIYATIGA TA’SIRI //ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ. – 2025. – Т. 79. – №. 3. – С. 50-58.
3. Anora K., Shavkatbek E. INNOVATIVE ECONOMY AND DIGITAL TRANSFORMATION: NEW OPPORTUNITIES AND CHALLENGES //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 175-180.
4. Shavkatbek E., Asilbek X. FORMATION AND USE OF LABOR RESOURCES //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 214-218.
5. Абдуллаев Б., Эргашев Х. ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВАМИ //Инновационные технологии на транспорте: образование, наука, практика. – 2017. – С. 246-249.
6. Azlarova M. M. Inson resurslarini boshqarish //О‘quv qo‘llanma. Toshkent-Iqtisodiyot. – 2019. – Т. 312.