



## KADRLAR SALOHİYATINI MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIRI

*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 kadrlar salohiyatining mehnat unumdorligiga ta'sirini nazariy jihatdan o'rganishga qaratilgan. Maqolada mehnat unumdorligi kadrlarning professional tayyorgarligi, ish motivatsiyasi va mehnat sharoitlariga bog'liq omillar orqali tahlil qilinadi. Maqolada kadrlar salohiyatini oshirishning tashkilot faoliyatining samaradorligini kuchaytirishga bo'lgan ijobiy ta'siri, shuningdek, samarali boshqaruv va treninglar tizimi orqali mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari muhokama qilinadi.

**Kalit so'zlar:** kadrlar salohiyati, mehnat unumdorligi, malaka, motivatsiya, innovatsion yondashuv.

**Kirish.** Kadrlar salohiyati - zamonaviy tashkilotlar va korxonalarda raqobatbardoshlikni ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. U xodimlarning bilim darajasi, kasbiy malakasi, ish tajribasi, ko'nikmalari va innovatsion yondashuvlarni qamrab oladi. Kadrlar salohiyati yuqori bo'lgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi oshadi, ish jarayonlari samarali tashkil etiladi, qarorlar tez va asosli qabul qilinadi. Shu sababli, kadrlar salohiyatini shakllantirish va rivojlantirish har bir tashkilotning strategik vazifalaridan biri hisoblanadi.



Bilim - kadrlar salohiyatining asosiy komponentlaridan biridir. Xodimlarning nazariy bilimlari ularni kasbiy vazifalarni mukammal bajarishga, murakkab vaziyatlarda tezkor yechim topishga imkon beradi. Masalan, menejment, moliya, marketing yoki texnologik jarayonlar bo'yicha chuqur bilimga ega xodimlar tashkilotning samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Bilim nafaqat amaliy jarayonlarni tushunishga, balki innovatsion yondashuvlarni ishlab chiqish va joriy etishga ham xizmat qiladi.

Malaka - xodimlarning kasbiy tayyorgarligi va amaliy ko'nikmalari bilan bog'liqdir. Malakali kadrlar o'z ishini tez va sifatli bajaradi, resurslarni tejash va vaqtni samarali ishlatish imkoniyatiga ega bo'ladi. Malaka oshirish uchun tashkilotlar muntazam treninglar, seminarlar, professional kurslar va amaliy mashg'ulotlarni tashkil etishi zarur. Shu bilan birga, malakani oshirish jarayoni xodimlarning motivatsiyasini ham kuchaytiradi, chunki ular o'zini qadrlangan va muhim deb his qiladi.

Ko'nikmalar - kadrlar salohiyatining muhim jihatlaridan biri bo'lib, ular xodimlarning ish jarayonida o'z bilimlarini amalda qo'llay olish qobiliyatini bildiradi. Ko'nikmalar nafaqat texnik yoki professional qobiliyatlarni, balki muloqot, jamoada ishlash, vaqtni boshqarish va muammolarni hal qilish ko'nikmalarini ham qamrab oladi. Ko'nikmalarni rivojlantirish ish samaradorligini oshirishga, jamoa ichidagi hamkorlikni yaxshilashga yordam beradi.

Tajribasi - xodimlarning amaliy ish faoliyati davomida to'plagan bilim va ko'nikmalaridir. Tajribali kadrlar murakkab vaziyatlarni tez aniqlaydi, samarali yechimlarni ishlab chiqadi va tashkilotning resurslarini optimal boshqaradi. Tajriba shuningdek, xodimlarning stressga chidamliligini oshiradi va ularni o'z vazifalarida ishonchli qiladi. Tashkilotlar tajriba almashinuvi va mentorlik tizimlarini yo'lga qo'yish orqali yangi xodimlarning tezroq malaka oshirishiga hissa qo'shishi mumkin.



Innovatsion imkoniyatlar - xodimlarning yangi g'oyalarni ishlab chiqish va joriy etish qobiliyatidir. Innovatsion kadrlar tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi, yangi mahsulotlar, xizmatlar va texnologiyalar yaratishda yetakchilik qiladi. Innovatsion imkoniyatlarni rivojlantirish uchun tashkilotlar ilmiy-tadqiqot ishlari, ijodiy loyihalar va rag'batlantirish tizimini yo'lga qo'yishi zarur. Shu bilan birga, innovatsion salohiyat xodimlarning shaxsiy motivatsiyasini oshiradi va ularni ijodiy faoliyatga undaydi.

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash nafaqat xodimlar individual daromadiga, balki butun tashkilotning mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi [1]. Yuqori salohiyatli kadrlar ish jarayonlarini samarali tashkil etadi, resurslarni tejaydi, xatolarni kamaytiradi va qaror qabul qilish jarayonini tezlashtiradi. Shu bilan birga, kadrlarning malakasi va innovatsion imkoniyatlari tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi. Shuningdek, tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kadrlar salohiyatini oshirish va mehnat unumdorligini yaxshilash uchun tashkilotlarda quyidagi strategiyalar muhim: xodimlarni muntazam malaka oshirish kurslari bilan ta'minlash, ish jarayonlarida innovatsion yondashuvlarni qo'llash, ichki va tashqi motivatsiya tizimini rivojlantirish, tajriba almashinuvi va mentorlik dasturlarini tashkil etish. Bu chora-tadbirlar kadrlarning bilim, malaka, ko'nikma, tajriba va innovatsion imkoniyatlarini kompleks tarzda rivojlantirishga xizmat qiladi. Umuman olganda, kadrlar salohiyati tashkilotning strategik resursi bo'lib, uning mehnat unumdorligiga bevosita ta'sir qiladi. Bilim, malaka, ko'nikma, tajriba va innovatsion imkoniyatlarni rivojlantirish tashkilotning samaradorligini oshiradi, raqobatbardoshligini mustahkamlaydi va barqaror rivojlanishga xizmat qiladi. Shu bois, kadrlar salohiyatini tizimli rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash har bir tashkilotning muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

Mehnat unumdorligi - tashkilotlar va korxonalarda ish samaradorligini aniqlovchi muhim ko'rsatkich bo'lib, u xodimlarning professional tayyorgarligi, ish motivatsiyasi va mehnat sharoitlari kabi omillarga bog'liq. Bu omillar bir-biri bilan



chambarchas bog‘liq bo‘lib, ularning uyg‘unligi tashkilot faoliyatining barqarorligi va samaradorligini ta‘minlaydi.

Professional tayyorgarlik xodimlarning bilim, malaka va amaliy ko‘nikmalarini o‘z ichiga oladi [2]. Malakali xodimlar ish jarayonlarini tez va sifatli bajaradi, xatolarning oldini oladi va resurslardan samarali foydalanadi. Shu bilan birga, professional tayyorgarlik yuqori bo‘lgan kadrlar murakkab vaziyatlarda tez va asosli qaror qabul qilish qobiliyatiga ega bo‘ladi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, tashkilotlarda muntazam treninglar, amaliy mashg‘ulotlar va sertifikatlash tizimlarini joriy etish orqali xodimlarning professional tayyorgarligi oshiriladi. Bu esa o‘z navbatida mehnat unumdorligini sezilarli darajada kuchaytiradi.

Ish motivatsiyasi mehnat unumdorligining muhim omillaridan biridir. Motivatsiya xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi, mas‘uliyat va ishga sadoqat darajasini belgilaydi. Yuqori motivatsiyaga ega xodimlar ish jarayonida faolroq, ijodiy va samarali bo‘ladi. Motivatsiya tizimi moddiy rag‘batlar, bonuslar, mukofotlar, shuningdek, ma‘naviy rag‘batlar, masalan, e‘tirof va tan olish shaklida shakllantiriladi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ish motivatsiyasi yuqori bo‘lgan xodimlar tashkilotning umumiy samaradorligini sezilarli darajada oshiradi va mehnat unumdorligini barqaror saqlaydi.

Mehnat sharoitlari ham kadrlarning samaradorligiga katta ta‘sir ko‘rsatadi. Sharoitlar orasida ish joyining ergonomikasi, xavfsizlik, ish vaqti rejimi, texnik jihozlar sifati va ijtimoiy muhit kiradi [3]. Quyi sifatli mehnat sharoitlari xodimlarning ish samaradorligini pasaytiradi, ishga qiziqish va motivatsiyani kamaytiradi, natijada mehnat unumdorligi tushadi. Shu bois, tashkilotlar xodimlar uchun qulay ish muhitini yaratishi, xavfsizlik va sog‘liqni saqlash talablarini ta‘minlashi muhimdir.

Professional tayyorgarlik, ish motivatsiyasi va mehnat sharoitlari bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, mehnat unumdorligini shakllantirishda kompleks yondashuvni talab qiladi. Masalan, yuqori malakali xodim, lekin motivatsiyasi past bo‘lsa, uning



samaradorligi kamayadi. Shu bilan birga, ish sharoitlari yetarli darajada qulay bo'lmasa, xodimlarning bilim va malakasi ham unumdorlikni oshira olmaydi. Shu sababli, tashkilotlarda bu omillarni uyg'unlashtirish va rivojlantirish strategiyasi ishlab chiqilishi zarur.

Izlanishlar shuni ko'rsatadiki, samarali mehnat unumdorligini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlar muhimdir: xodimlarning kasbiy malakasini oshirish uchun trening va kurslar tashkil etish, ish motivatsiyasini oshirish uchun rag'batlantirish tizimini joriy etish, ish sharoitlarini yaxshilash va ergonomik muhit yaratish. Bu chora-tadbirlar birgalikda xodimlarning samaradorligini maksimal darajada oshirishga yordam beradi.

Kadrlar salohiyatini oshirish va mehnat unumdorligini kuchaytirish maqsadida bir qator tavsiyalar ishlab chiqish mumkin. Birinchi navbatda, xodimlarning kasbiy malaka va bilim darajasini oshirish lozim. Tashkilotlarda muntazam treninglar, seminarlar, kurslar va amaliy mashg'ulotlar tashkil etish orqali xodimlarning professional tayyorgarligi mustahkamlanadi, ish samaradorligi sezilarli darajada oshadi.

Ikkinchidan, ish motivatsiyasini kuchaytirish muhim omil hisoblanadi. Xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi va mas'uliyatini oshirish uchun motivatsiya tizimi takomillashtirilishi lozim [4]. Bu tizim moddiy rag'batlar, bonuslar va mukofotlar, shuningdek, ma'naviy rag'batlar, e'tirof, tan olish kabi shakllarda amalga oshirilishi mumkin. Yuqori motivatsiyaga ega xodimlar ish jarayonida faolroq va samaraliroq bo'lishadi, natijada mehnat unumdorligi oshadi.

Uchinchidan, ish sharoitlarini yaxshilash zarur. Ergonomik ish joyi, xavfsiz ish muhiti, sifatli texnik jihozlar va moslashuvchan ish vaqti xodimlarning ish samaradorligini oshiradi [5]. Tashkilotlar xodimlar uchun qulay va xavfsiz muhit yaratishi, ish sharoitlarini doimiy ravishda takomillashtirishi zarur.

To'rtinchidan, innovatsion yondashuvlarni joriy etish tavsiya etiladi. Xodimlarning ijodiy va innovatsion imkoniyatlarini rivojlantirish uchun



tashkilotlarda ilmiy-tadqiqot ishlari, ijodiy loyihalar va innovatsion dasturlar tatbiq etilishi lozim. Bu xodimlarning yangi g‘oyalarni ishlab chiqish qobiliyatini oshiradi va tashkilotning raqobatbardoshligini mustahkamlaydi. Shuningdek, tajribani oshirish va mentorlik tizimini rivojlantirish muhimdir [6]. Yangi xodimlarning tezroq rivojlanishi va malaka oshirishiga tajriba almashinuvi, mentorlik dasturlari va jamoaviy loyihalarda ishtirok etish imkoniyatlari yordam beradi. Bu nafaqat bilim va ko‘nikmalarni oshiradi, balki mehnat unumdorligini barqaror darajada saqlashga xizmat qiladi. Bundan tashqari, kadrlar salohiyatini tizimli monitoring qilish lozim. Tashkilotlar xodimlarning bilim, malaka, ko‘nikma va motivatsiyasini doimiy ravishda baholab borishi va shu asosda rivojlanish strategiyasini ishlab chiqishi zarur. Bu mehnat unumdorligini oshirish va kadrlar salohiyatini maksimal darajada rivojlantirishning muhim sharti hisoblanadi.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, kadrlar salohiyati tashkilotlarning mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Xodimlarning bilim, malaka, ko‘nikma, tajriba va innovatsion imkoniyatlari yuqori bo‘lsa, ular ish jarayonlarini samarali tashkil etadi, qarorlarni tez va asosli qabul qiladi hamda resurslarni optimal ishlatadi. Shu bois, tashkilotlar kadrlar salohiyatini tizimli rivojlantirish, ish motivatsiyasini oshirish, malaka va ko‘nikmalarni mustahkamlash, shuningdek, qulay va xavfsiz ish muhitini yaratishga e’tibor qaratishi lozim. Bu chora-tadbirlar mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning ishga bo‘lgan sadoqatini kuchaytirish va tashkilotning barqaror rivojlanishini ta’minlashga xizmat qiladi.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Sohibjonovich N. S. KADRLAR SALOHİYATINI OSHIRISH ORQALI MEHNAT UNUMDORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY MEKANIZMLARI //ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ. – 2025. – Т. 79. – №. 2. – С. 256-261.



2. Shavkatbek E. GLOBAL TRENDS IN THE GREEN ECONOMY //Modern education and development. – 2025. – Т. 19. – №. 4. – С. 26-30.
3. Muhammadumar M., Shavkatbek E. BANK XODIMLARINING BANK MUVAFFAQIYATIGA TA’SIRI //ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ. – 2025. – Т. 79. – №. 3. – С. 50-58.
4. Baxodir A. INNOVATSIYALARNI BOSHQARISH HAQIDA UMUMIY TUSHUNCHALAR //Management, Marketing and Finance. – 2025. – Т. 2. – №. 1. – С. 130-138.
5. Shavkatbek E. THE ROLE OF STRATEGICALLY IMPORTANT SECTORS IN THE NATIONAL ECONOMY //Modern education and development. – 2025. – Т. 19. – №. 3. – С. 631-636.
6. Suyunovna Y. M. KASBIY TA’LIMDA KADRLAR SALOHİYATI VA UNI RIVOJLANTIRISH ASOSLARI //International Conference on Multidisciplinary Sciences and Educational Practices. – 2025. – С. 21-28.