

ISHLAB CHIQRISH UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNI RAG‘BATLANTIRISH BO‘YICHA QARORLAR

Ilmiy rahbar: Maxramova Nigoraxon

Andijon davlat texnika instituti katta o‘qituvchisi

Zakirova Ravzaxon

Andijon davlat texnika instituti

Menejment yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada ishlab chiqarish unumdorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirish tizimining ahamiyati hamda uning korxonada faoliyatiga ta‘siri tahlil qilingan. Maqolada moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarining xodimlar mehnat samaradorligi, ishga bo‘lgan motivatsiyasi hamda korxonada natijadorligiga ta‘siri o‘rganildi. Maqolada zamonaviy boshqaruv amaliyotida qo‘llanilayotgan bonus tizimi, mukofotlash, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarining ishlab chiqarish jarayonidagi o‘rni yoritib berilgan.

Kalit so‘zlar: xodimlarni rag‘batlantirish, mehnat samaradorligi, motivatsiya, boshqaruv tizimi, moddiy rag‘batlantirish, nomoddiy rag‘batlantirish, bonus tizimi.

Kirish. Bugungi globallashtirish va kuchli raqobat sharoitida ishlab chiqarish korxonalarining samarali faoliyat yuritishi ko‘p jihatdan mehnat unumdorligiga bog‘liq hisoblanadi. Mehnat unumdorligini oshirish esa nafaqat texnologik yangilanishlar yoki ishlab chiqarish quvvatlarini kengaytirish, balki inson resurslarini samarali boshqarish bilan ham chambarchas bog‘liqdir. Ayniqsa, xodimlarni rag‘batlantirish tizimini to‘g‘ri tashkil etish korxonada faoliyatining barqaror rivojlanishida muhim omil sifatida namoyon bo‘lmoqda. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda korxonalar oldida turgan asosiy vazifalardan biri mavjud mehnat resurslaridan maksimal darajada samarali foydalanish orqali ishlab chiqarish hajmi va mahsulot sifatini oshirishdan iboratdir.

Xalqaro mehnat tashkiloti ma‘lumotlariga ko‘ra [1], xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasi va qoniqish darajasi yuqori bo‘lgan korxonalarda mehnat unumdorligi o‘rtacha 20–25 foizga yuqori bo‘lishi kuzatilgan. Shu bilan birga, zamonaviy boshqaruv amaliyotida xodimlarni moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullaridan kompleks foydalanish korxonada samaradorligini oshirishning muhim vositalaridan biri sifatida qaralmoqda. Xususan, ish haqi, bonus, mukofot va ustamlar kabi moddiy rag‘batlantirish vositalari bilan bir qatorda kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, lavozim o‘sishi va sog‘lom mehnat muhiti yaratish kabi nomoddiy omillar ham xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi.

O‘zbekiston Respublikasida ham ishlab chiqarish samaradorligini oshirish hamda inson kapitalini rivojlantirish masalalariga alohida e‘tibor qaratilmoqda [2]. So‘nggi yillarda mamlakatda sanoat tarmoqlarini modernizatsiya qilish, korxonalarda zamonaviy boshqaruv mexanizmlarini joriy etish va mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo‘yicha qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan normativ-huquqiy hujjatlarning takomillashuvi hamda mehnatga haq to‘lash tizimining bosqichma-bosqich isloh qilinishi bu boradagi muhim qadamlardan hisoblanadi [3]. Bunday islohotlar ishlab chiqarish korxonalarida xodimlar faoliyatini yanada samarali tashkil etish imkonini bermoqda. Shu bilan birga, ayrim korxonalarda rag‘batlantirish tizimining yetarli darajada samarali tashkil etilmagani xodimlar motivatsiyasining pasayishiga, ish sifati va unumdorligining kamayishiga sabab bo‘lmoqda. Ayniqsa, rag‘batlantirishning adolatsiz tashkil etilishi yoki faqat moddiy omillar bilan cheklanib qolishi xodimlarning korxonaga bo‘lgan sadoqati va qiziqishini kamaytirishi mumkin. Shu sababli ishlab chiqarish unumdorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirish bo‘yicha samarali qarorlar ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Korxonalarda ishlab chiqarish unumdorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirish tizimi muhim boshqaruv vositalaridan biri hisoblanadi [4]. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda korxonalar muvaffaqiyati nafaqat texnologik imkoniyatlar yoki moliyaviy resurslarga, balki xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabati, motivatsiyasi va ish samaradorligiga ham bevosita bog‘liqdir. Shu sababli moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullaridan samarali foydalanish mehnat unumdorligini oshirishning eng dolzarb yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Moddiy rag‘batlantirish xodimlarni moliyaviy manfaatdor qilish orqali ularning ish faoliyatini yaxshilashga qaratilgan usullar yig‘indisidir [5]. Bunga ish haqi, bonuslar, mukofot pullari, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va boshqa iqtisodiy imtiyozlar kiradi. Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, xodim o‘z mehnati natijasiga mos ravishda daromad olayotganini his qilsa, uning ishga bo‘lgan qiziqishi va mas‘uliyati ortadi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma‘lumotlariga ko‘ra, samarali bonus tizimi joriy etilgan korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligi o‘rtacha 18–22 foizga oshgan. Ayniqsa, ishlab chiqarish korxonalarida mehnat natijalariga bog‘langan mukofot tizimi xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi.

Bugungi kunda ko‘plab rivojlangan davlatlar tajribasida xodimlarni moddiy rag‘batlantirishning zamonaviy shakllari qo‘llanilmoqda. Masalan, Yaponiya korxonalarida “umrbod ish bilan ta‘minlash” va korxonalar foydasidan ulush berish tizimi xodimlarning sadoqatini oshirishga xizmat qilmoqda. Germaniya va Janubiy Koreya sanoat korxonalarida esa ishlab chiqarish rejasini ortig‘i bilan bajargan xodimlarga qo‘shimcha mukofotlar berish amaliyoti keng qo‘llaniladi. Bunday tajribalar

xodimlarning korxonalariga manfaatlariga daxldorlik hissini kuchaytiradi va ularni yanada samarali ishlashga undaydi. Biroq zamonaviy boshqaruv nazariyasida faqat moddiy rag‘batlantirish yetarli emasligi ta‘kidlanmoqda. Chunki xodimlarning ish faoliyatiga nafaqat moliyaviy manfaat, balki psixologik va ijtimoiy omillar ham kuchli ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli nomoddiy rag‘batlantirish usullari ham alohida ahamiyat kasb etmoqda. Nomoddiy rag‘batlantirishga xodimni maqtoov bilan rag‘batlantirish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish, lavozimda o‘shirish, qulay mehnat muhiti tashkil etish, moslashuvchan ish vaqti va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash kabi omillar kiradi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, xodimning mehnati qadrlanishi va jamoada hurmatga ega bo‘lishi uning motivatsiyasiga sezilarli ta‘sir qiladi. Gallup xalqaro tadqiqot markazi ma‘lumotlariga ko‘ra, rahbariyat tomonidan doimiy e‘tirof etib boriladigan xodimlarning ish unumdorligi boshqa xodimlarga nisbatan 21 foiz yuqori bo‘ladi. Shu bilan birga, xodimlarning kasbiy rivojlanishi uchun trening va malaka oshirish dasturlarining tashkil etilishi ularning korxonaga bo‘lgan sadoqatini oshiradi hamda kadrlar almashinuvini kamaytiradi.

Korxonalarda sog‘lom psixologik muhit yaratish ham muhim nomoddiy rag‘batlantirish vositalaridan biri hisoblanadi [6]. Jamoada o‘zaro hurmat va adolat muhiti mavjud bo‘lsa, xodimlar o‘z vazifalarini yuqori mas‘uliyat bilan bajaradi. Aksincha, mehnat jamoasidagi nizolar, rahbariyatning adolatsiz munosabati yoki ortiqcha bosim xodimlarning motivatsiyasini pasaytirib, ishlab chiqarish samaradorligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli rivojlangan davlatlar korxonalarida “employee engagement” yani xodimlarni korxonalar faoliyatiga jalb qilish tizimiga katta e‘tibor qaratilmoqda.

O‘zbekiston korxonalarida ham xodimlarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. So‘nggi yillarda mehnatga haq to‘lash tizimini isloh qilish, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va zamonaviy boshqaruv usullarini joriy etish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga alohida e‘tibor berilmoqda. Ayniqsa, xususiy sektor korxonalarida KPI asosida baholash, samaradorlikka bog‘langan bonus tizimlari va motivatsion boshqaruv usullarining joriy qilinishi mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qilmoqda. Shuningdek, raqamli texnologiyalarning rivojlanishi ham rag‘batlantirish tizimiga yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Bugungi kunda ayrim korxonalarda elektron monitoring tizimlari, avtomatlashtirilgan baholash platformalari va raqamli bonus tizimlari joriy etilgan. Bu esa xodimlarning faoliyatini aniq baholash va adolatli rag‘batlantirish imkonini bermoqda. Natijada xodimlar o‘z mehnati natijasini real ko‘rsatkichlar orqali ko‘ra olmoqda.

Moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullaridan uyg‘un holda foydalanish xodimlar mehnat samaradorligini oshirishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi. Faqat yuqori ish haqi bilan cheklanib qolish yoki aksincha, faqat ma‘naviy

ragʻbatlantirishga tayanish yetarli natija bermaydi. Samarali boshqaruv uchun ushbu ikki omil oʻrtasida muvozanatni taʼminlash zarur. Aynan shunday yondashuv korxonalarda ishlab chiqarish hajmini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash va raqobatbardoshlikni kuchaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, ishlab chiqarish unumdorligini oshirishda xodimlarni moddiy va nomoddiy ragʻbatlantirish tizimidan samarali foydalanish korxonada faoliyatining barqaror rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etadi. Xodimlarning mehnati adolatli baholanishi, ularning moddiy manfaatdorligini taʼminlash hamda qulay mehnat muhiti yaratish ish samaradorligi va motivatsiyani sezilarli darajada oshiradi. Shu bilan birga, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, ijtimoiy qoʻllab-quvvatlash va maʼnaviy ragʻbatlantirish vositalari xodimlarning korxonaga boʻlgan sadoqatini kuchaytiradi. Natijada korxonalarda mahsulot sifati, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshlik darajasi ortadi. Shu sababli zamonaviy korxonalarda ragʻbatlantirish tizimini kompleks va adolatli tashkil etish ishlab chiqarish samaradorligini taʼminlovchi eng muhim boshqaruv omillaridan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) hisobotlari va statistik maʼlumotlari, 2023–2025.
2. Kobulov I., Sh E. Digital economy and labor market: new professions and career opportunities //Экономика и социум. – 2025. – №. 2-1 (129). – С. 303-305.
3. Shavkatbek E., Asilbek X. FORMATION AND USE OF LABOR RESOURCES //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 214-218.
4. Anora K., Shavkatbek E. INDICATORS OF LABOR EFFICIENCY //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 181-186.
5. Abdujalil C., Shavkatbek E. KORXONA IQTISODIY SALOHİYATINI OSHIRISHDA KADRLAR SIYOSATINING AHAMIYATI //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 59. – №. 5. – С. 380-389.
6. Kamilova A., Sh E. SETTING A TIME NORM IN ENTERPRISES AND ITS EFFECT ON THE PERFORMANCE OF THE TEAM //Экономика и социум. – 2025. – №. 2-1 (129). – С. 268-271.