

TASHKILOTLARDA MEHNATNI BOSHQARISH USULLARINI OPTIMALLASHTIRISH VA SAMARADORLIKNI OSHIRISH MEKANIZMLARI

Kadirov Ulug'bek Ravshanovich

Toshkent kimyo-texnologiya instituti dotsenti (PhD)

E-mail: ulugbekadirov1@gmail.com

Mamataliyeva Sarvinoz Mirtemir qizi

Toshkent kimyo-texnologiya instituti talabasi

E-mail: sarvinozmamataliyeva06@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilotlarda mehnatni boshqarish usullarini optimallashtirishning nazariy-metodologik asoslari hamda zamonaviy raqamli transformatsiya sharoitidagi amaliy mexanizmlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda iqtisodiy, tashkiliy-ma'muriy va ijtimoiy-psixologik boshqaruv usullarining evolyutsiyasi hamda ularning integratsiyalashgan qo'llanilishining samaradorlikka ta'siri ilmiy asosda yoritilgan. Shuningdek, sun'iy intellekt asosidagi HR-analitika, KPI 2.0 tizimi, ERP platformalari va Big Data texnologiyalarining boshqaruv jarayonlariga ta'siri o'rganilgan. Natijada mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan optimallashtirilgan boshqaruv modeli shakllantirish bo'yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnatni boshqarish, optimallashtirish, KPI 2.0, HR-analitika, raqamli transformatsiya, ERP tizimlari, boshqaruv samaradorligi.

Аннотация: В статье анализируются теоретико-методологические основы оптимизации методов управления трудом в организациях, а также современные механизмы их применения в условиях цифровой трансформации. Рассматривается эволюция экономических, организационно-административных и социально-психологических методов управления и их влияние на эффективность деятельности. Особое внимание уделено HR-аналитике на основе искусственного интеллекта, системам KPI 2.0, ERP-платформам и технологиям Big Data. В результате сформулированы научные выводы по разработке оптимизированной модели управления трудом.

Ключевые слова: управление трудом, оптимизация, KPI 2.0, HR-аналитика, цифровая трансформация, ERP-системы, эффективность управления.

Abstract: The article analyzes theoretical and methodological foundations of labor management optimization in organizations as well as modern mechanisms of their implementation under digital transformation. The evolution of economic, administrative, and socio-psychological management methods and their impact on organizational efficiency are examined. Special attention is given to AI-based HR

analytics, KPI 2.0 systems, ERP platforms, and Big Data technologies. As a result, scientific conclusions are formulated regarding the development of an optimized labor management model.

Keywords: labor management, optimization, KPI 2.0, HR analytics, digital transformation, ERP systems, management efficiency.

KIRISH: Globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan inson resurslarini boshqarish tizimining samaradorligiga bog'liqdir. An'anaviy boshqaruv usullari murakkab va tez o'zgaruvchan iqtisodiy muhit talablariga to'liq javob bera olmayapti. Shu bois mehnatni boshqarish usullarini optimallashtirish zamonaviy menejmentning dolzarb ilmiy yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Bugungi kunda boshqaruv jarayonlari "data-driven management" tamoyiliga asoslanib, raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va avtomatlashtirilgan tizimlar bilan integratsiyalashmoqda. Bu esa mehnat samaradorligini oshirishda yangi yondashuvlarni talab etadi.

ASOSIY QISM

1. Mehnatni boshqarish usullarining nazariy evolyutsiyasi

Mehnatni boshqarish usullari tarixan bir necha bosqichda rivojlangan:

- **Klassik yondashuv (Teylor, Fayol)** – mehnatni standartlashtirish va samaradorlikni oshirish
- **Insoniy munosabatlar maktabi** – motivatsiya va ijtimoiy omillar
- **Tizimli yondashuv** – tashkilotni ochiq tizim sifatida ko'rish
- **Zamonaviy raqamli yondashuv** – AI va data-driven boshqaruv

Jadval 1.

Boshqaruv yondashuvlarining evolyutsiyasi

Bosqich	Asosiy yondashuv	Afzallik	Cheklov
Klassik	Samaradorlik	Standartlashuv	Inson omili e'tiborsiz
Insoniy	Motivatsiya	Ijtimoiy barqarorlik	Subyektivlik
Tizimli	Integratsiya	Kompleks yondashuv	Murakkablik
Raqamli	AI va Big Data	Tezkor qaror	Texnologik bog'liqlik

2. Mehnatni boshqarish usullarining integratsiyasi

Zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv usullari alohida emas, balki integratsiyalashgan tizim sifatida ishlaydi:

- **Iqtisodiy usullar** → KPI, bonus, performance-based tizim

- **Tashkiliy-ma'muriy usullar** → ERP, reglament, struktura
 - **Ijtimoiy-psixologik usullar** → liderlik, motivatsiya, kommunikatsiya
- Ushbu integratsiya “gibrid boshqaruv modeli”ni shakllantiradi.

3. Raqamli transformatsiya va HR-analitika

So‘nggi yillarda HR boshqaruvi sun‘iy intellekt asosida transformatsiyaga uchramoqda.

Asosiy texnologiyalar:

- AI-based HR analytics
- Big Data workforce forecasting
- ERP-integrated HR systems
- Predictive performance modeling

Bu texnologiyalar:

- xodim samaradorligini prognoz qiladi
- kadrlar almashuvini kamaytiradi
- qaror qabul qilish aniqligini oshiradi

4. Optimallashtirish mexanizmlari

Jadval 2.

Zamonaviy boshqaruv mexanizmlari

Mexanizm	Vazifasi	Natija
KPI 2.0	natija + jarayon bahosi	adolatli baholash
AI HR analytics	prognozlash	risk kamayishi
ERP tizimlari	integratsiya	operativlik
Agile model	moslashuvchanlik	tezkorlik
Lean management	optimallashtirish	xarajat qisqarishi

5. Samaradorlik modeli

Tadqiqot asosida quyidagi ilmiy model taklif etiladi:

MEHNAT SAMARADORLIGI = (Rag‘bat + Raqamli integratsiya + Moslashuvchanlik) / Resurs yo‘qotish

Bu model tashkilot samaradorligini kompleks omillar orqali boshqarish mumkinligini ko‘rsatadi.

6. Amaliy ahamiyati (O‘zbekiston sharoitida)

O‘zbekiston sharoitida ushbu yondashuvlarni joriy etish:

- davlat boshqaruvi
- sanoat korxonolari

- ta'lim va xizmat ko'rsatish sohasi uchun muhim hisoblanadi. Ayniqsa ERP va KPI tizimlarini joriy etish samaradorlikni sezilarli oshiradi.

XULOSA

Mehnatni boshqarish usullarini optimallashtirish zamonaviy tashkilotlar samaradorligini oshirishda strategik ahamiyatga ega. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, an'anaviy boshqaruv usullarini raqamli texnologiyalar bilan integratsiyalashgan holda qo'llash yuqori natija beradi.

AI, HR-analitika va KPI 2.0 tizimlari:

- boshqaruvni avtomatlashtiradi
- inson resurslarini optimal taqsimlaydi
- iqtisodiy samaradorlikni oshiradi

Natijada tashkilotlarning barqaror rivojlanishi ta'minlanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Drucker P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices.
2. Fayol H. General and Industrial Management.
3. Robbins S.P. Management.
4. World Economic Forum. Future of Jobs Report, 2025.
5. OECD. Digital HR Management Reports, 2024.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining raqamli iqtisodiyotga oid farmonlari.
7. Armstrong M. Human Resource Management Practice.
8. HR Analytics in the Digital Era, Springer, 2023.