

MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIR QILUVCHI OMILLAR VA ULARNING KORXONANING SAMARADORLIGIGA TASIRI

Tojidavlatov Oллоhberdi Tojali o'g'li

Farg'ona politexnika instituti, 75-20 Menejment guruh talabasi

Annotatsiya: *Mehnat unumdorligi tashkilot faoliyatining muhim jihati bo'lib, bugungi biznes muhitida korxonalar muvaffaqiyati va raqobatbardoshligiga bevosita ta'sir qiladi. Ushbu maqola mehnat unumdorligi ta'sir qiluvchi turli omillar o'rtasidagi bog'liqlikni va ularning korxonalar faoliyati ko'rsatkichlariga tasirini o'rganadi. Mehnat unumdorligi bugungi raqobatbardosh biznes sharoitida kompaniyaning operatsion samaradorligi va umumiy samaradorligini hal qiluvchi omil hisoblanadi. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi asosiy omillarni va ularni korxonalar samaradorligi ko'rsatkichlariga ta'sirini tushunish biznes rahbarlarining ongli*

Kalit so'zlar: *mehnat unumdorligi, korxonalar faoliyati ko'rsatkichlari, omillar, ta'sir, samaradorlik, raqobat ustunligi, tashkiliy samaradorlik, ishchi kuchini boshqarish, texnologiya, motivatsiya, bozor sharoiti, barqarorlik.*

Tadqiqot metodologiyasi mehnat unumdorligi va korxonalar faoliyati ko'rsatkichlari bo'yicha mavjud tadqiqotlarni o'z ichiga oladi. Tadqiqotda mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi asosiy omillar, jumladan, xodimlar malakasi, ish joyidagi sharoit, ishchi kuchini boshqarish, texnologiya va avtomatlashtirish, resurslarni taqsimlash, motivatsiya va rag'batlantirish, salomatlik va farovonlik, bozor sharoitlari aniqlanadi va tahlil qilinadi. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar va korxonalar faoliyati ko'rsatkichlari o'rtasidagi murakkab bog'liqlikni yoritib, ushbu maqola tashkiliy menejment sohasidagi mavjud bilimlarga hissa qo'shadi va biznes rahbarlariga o'z faoliyatida doimiy takomillashtirish va muvaffaqiyatga erishish uchun amaliy tavsiyalar beradi.

Mehnat unumdorligi tashkilot muvaffaqiyatining asosiy tarkibiy qismidir, chunki u samaradorlik, rentabillik, raqobatbardoshlik va barqarorlikka bevosita ta'sir qiladi. Mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi omillar va ularning korxonalar samaradorlik ko'rsatkichlariga ta'siri ko'pdir. Bu omillar orasida quyidagilar kiritilishi mumkin:

Motivatsiya. Yagona va kuchli maqsadga erishish uchun insonning motivatsiyasi katta ahamiyatga ega. Agar inson mehnatga qaratilgan maqsadlarni tushungan, ularni erishishni xohlaysiz deb hisoblasa, u mehnat bilan quvonch va yengil emas balki samarador bo'ladi.

Xususiyatlar va ko'nikmalar. Insonning mutaxassisliklari, rivojlantirilishi va professionalligi unumdorligini belgilaydi. Mehnatga qaratilgan maqsadga erishish uchun malakali mutaxassislik va qobiliyatlar muhimdir.

Hamkorlik va jamoaviylik. Yaxshi jamoa bo'lish uchun kollektiv ish o'rtasida hamkorlikni va jamoaviylikni ta'minlash zarur. Bunday imkoniyatlar mehnat samaradorligini oshiradi va muvaffaqiyatni tezlashtiradi.

Ta'lim va o'qish. O'zini o'zgartirish va rivojlantirishni talab qilish sohasida ta'lim va o'qish muhimdir. Yangi bilim va ko'nikmalarga erishish, yangi usullarni o'rganish va rivojlantirish mehnatning samarador bo'lishiga olib keladi.

Maqsadli boshqaruv. Mehnatning samaradorligi uchun maqsadli boshqaruv katta ahamiyatga ega. Ilova va strategiya yaratish, vaqt va resurslarni to'g'ri boshqarish o'z zaminini olishga yordam beradi.

Mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi omillar korxonada faoliyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Quyida bir nechta asosiy omillar, ularning dolzarbligi, ular keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan umumiy muammolar va samaradorlik va samaradorlikni oshirish uchun potensial yechimlar:

1. Ish joyidagi muhit va madaniyat:

-Aloqadorlik: Ish joyidagi muhit va madaniyat xodimlarining faolligini, ijodkorligini va hamkorligini rivojlantirishi mumkin, bu esa yuqori mahsulдорlikka va yaxshi ishlashga olib keladi.

-Muammolar: Ish joyidagi salbiy madaniyat, muloqotning yo'qligi, nosog'lom raqobat yoki yuqori stressli muhit manaviyatni pasaytirishi, aylanmani oshirishi va mehnat unumdorligiga to'sqinlik qilishi mumkin.

-Yechimlar: Ochiq muloqotni rag'batlantirish, ijobiy ish madaniyatini oshirish, xodimlarni o'qitish va qo'llab quvvatlash, manaviyat va samaradorlikni oshirish uchun erishilgan yutuqlarni tan olish va taqdirlash.

2. Xodimlarni jalb qilish:

-Aloqadorligi: Ishga jalb qilingan xodimlar ko'proq sodiq, motivatsiyali va samaraliroq bo'lib, korxonada uchun yaxshi samaradorlik va natijalar olib keladi.

-Muammolar: Xodimlarning kam jalb etilishi ishdan bo'shashga, mehnat unumdorligining pasayishiga, ish sifatining pastligiga va yuqori aylanma ko'rsatgichlariga olib kelishi mumkin.

-Yechimlar: Xodimlarni jalb qilish bo'yicha so'rovlarni amalga oshirish, o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etish, fikr-mulohazalar va e'tiroflarni taklif qilish va mehnat unumdorligini oshirish uchun qo'llab quvvatlovchi ish muhitini yaratish.

3. Ta'lim va rivojlanish:

-Aloqadorligi: Xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish ko'nikmalar, bilim, va ishdan qoniqishni oshiradi, bu esa samaradorlik va ish faoliyatini yaxshilashga olib keladi.

-Muammolar: O'qitish imkoniyatlarining yo'qligi, eskirgan ko'nikmalar yoki rivojlanish dasturlarining yetarli emasligi xodimlarning o'sishiga to'sqinlik qilishi va samaradorlikni cheklashi mumkin.

-Yechimlar: Xodimlarning o'sishi va tashkilotga yanada samarali hissa qo'shishiga yordam berish uchun muntazam o'quv dasturlari, murabbiylik imkoniyatlari, malaka oshirish seminarlari va martaba ko'tarilish yo'llarni taqdim etish.

4. Ish joyi texnologiyasi va asboblari:

-Ahamiyatliligi: Samarali va zamonaviy texnologiya vositalari ish jarayonini soddalashtirishi, hamkorlikni kuchaytirishi va ish joyidagi samaradorlikni oshirishi mumkin.

-Muammolar: Eskirgan texnologiya, samarasiz tizimlar va tegishli vositalarning yetishmasligi ishni nsekinlashtirishi, qiyincholiklarni keltirib chiqarishi vas samaradorlikni kamaytirishi mumkin.

-Yechimlar: Ish jarayonini optimallashtirish, aloqani yaxshilash va xodimlarni mahsuldorligini oshirish uchun zamonaviy texnologiyalar,avtomatlashtirish vositalari va dasturiy ta'minot tizimlariga sarmoya kiritish.

5. Ish-hayot balansi:

-Muhimligi: Sog'lom ish vahayot muvozanatini saqlash xodimlarning farovonligi, ma'naviyat va mahsuldorligi uchun juda muhimdir.

-Muammolar: Ortiqcha ishlaydigan xodimlar,moslashuvchanlikning yo'qligi va yuqori stress darajasi charchashga, mehnat unumdorligining pasayishiga va ishdan bo'shashga olib kelishi mumkin.

-Yechimlar: Ish va hayot muvozanati amaliyotlarini rag'batlantirish, moslashuvchan ish tartibni taklif qilish, sog'lomlashtirish dasturlarini targ'ib qilish va samaradorlik va ish faoliyatini yaxshilash uchun xodimlarning farovonligini birinchi o'ringa qo'yish.

Ushbu omillarni bartaraf etish va tegishli yechimlarni amalga oshirish orqali tashkilotlar mehnat unumdorligini, xodimlarning faolligini oshirishi mumkin, bu esa yanada muvaffaqiyatli va gullab yashnagan korxonaga olib keladi.

Xulosa:

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, ushbu tezis mehnast unumdorligi va korxon faoliyatiga oid mavjud adabiyotlarga ishchi kuchi samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar va ularning tashkilot muvaffaqiyatiga ta'sirini yoritish orqali yordam beradi. Mehnat unumdorligi va ishlash ko'rsatgichlari o'rtasidagi murakkab dinamikani tushunib, menejerlar o'zlarining biznes operatsiyalarini optimallashtirish va uzoq muddatda barqaroq o'sishga erishi uchun asosli qarorlar qabul qilishlari mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning Oliy Majlisga qilgan Murojaatnomasi. 2020 yil 29 dekabr.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 21 fevral kunidagi "O'zbekiston - 2030" strategiyasini «yoshlar va biznesni qo'llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida"gi PF-37-sonli Farmoni.
3. Porter M. Konkurentnoe preimushchestvo: kak dostich vysokogo rezultata i obespechit yego ustoychivost. – M.: «Eksmo», 2005. -S. 68.
4. Говорова, Н. Конкуренентоспособность - основной фактор развития современной эконо-мики. // «Проблемы теории и практики управления», 2006, № 4. -С. 24-29.