

## ISHLAB CHIQUARISH KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLOGINI OSHIRISH OMILLARI

*Xasanova Mohina Sherzod qizi*

*Andijon davlat texnika instituti Iqtisodiyot yo'nalishi 4-kurs talabasi*

*[Xasanova1414@icloud.com](mailto:Xasanova1414@icloud.com) telefon +998932265404*

***Annotatsiya.** Ushbu tezisda ishlab chiqarish korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish omillari tizimli tarzda o'rganilgan. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi ichki va tashqi omillar tahlil qilinib, ularni boshqarish, rag'batlantirish, texnologik modernizatsiya, xodimlar malakasini oshirish kabi yo'nalishlar alohida ko'rib chiqilgan. Amaliy ma'lumotlarga asoslangan holda mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiluvchi strategiyalar taklif etiladi.*

***Kalit so'zlar:** mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligi, inson resurslari, motivatsiya, innovatsiya, menejment.*

Ishlab chiqarish korxonalarining muvaffaqiyati va raqobatbardoshligi ko'p jihatdan mehnat unumdorligi darajasiga bog'liq. Mehnat unumdorligi — bu mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkich bo'lib, u ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining sarflangan mehnat birliklariga nisbati orqali aniqlanadi[1]. O'zbekiston Respublikasi sanoatini modernizatsiya qilish, iqtisodiyotni raqamlashtirish va yuqori malakali kadrlar tayyorlash borasidagi strategik maqsadlar aynan mehnat unumdorligini oshirish bilan chambarchas bog'liq. Shu bois, mazkur maqolada korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiluvchi omillar chuqur tahlil qilinadi.

Mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha iqtisodchi olimlar va amaliyotchilar tomonidan bir qator yondashuvlar ishlab chiqilgan. Xususan, A. Smit va K. Markslardan boshlab zamonaviy iqtisodchi olimlar D. Rikardo, P. Druker, R. Kaplan va boshqalar mehnat unumdorligining iqtisodiy va ijtimoiy aspektlarini

chuqur o'rganganlar. O'zbekiston olimlaridan S. Abdukarimov, A. Haydarov va M. Yuldashevlarning ilmiy izlanishlarida mahalliy sharoitda unumdorlikni oshirishga doir muhim taklif va tavsiyalar berilgan[2].

Metodologik asos sifatida tizimli yondashuv, statistik tahlil, qiyosiy tahlil, kuzatuv va empirik ma'lumotlar asosida xulosa chiqarish usullari qo'llanildi. Shuningdek, ishlab chiqarish korxonalarining yillik hisobotlari, Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida real raqamlar tahlil qilindi.

Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi asosiy omillar quyidagicha guruhlanadi:

Inson resurslari bilan bog'liq omillar: xodimlarning kasbiy malakasi, motivatsiyasi, ish sharoitlari.

Texnologik omillar: avtomatlashtirish darajasi, uskunalarning texnik holati, ishlab chiqarish jarayonining innovatsionligi.

Tashkiliy boshqaruv omillari: rahbariyatning samarali menejment yondashuvi, ishchi guruhlar o'rtasidagi koordinatsiya.

Quyidagi jadvalda 2022–2024 yillar davomida "Zamon Tex Group" MCHJda kuzatilgan mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari keltirilgan:

1-jadval. "Zamon Tex Group" MCHJda mehnat unumdorligi dinamikasi (2022–2024)

Yil	Ishchilarning o'rtacha soni	Yillik mahsulot hajmi (mlrd so'm)	Bir ishchiga to'g'ri keladigan mahsulot (mln so'm)
2022	210	18,9	90,0
2023	215	21,8	101,4
2024	220	25,3	115,0

Ushbu jadvaldan ko'rinadiki, yildan-yilga mehnat unumdorligi oshgan. Bu o'zgarishning asosiy sabablari quyidagilar:

Ishchilarga kasbiy qayta tayyorlash kurslarining joriy qilinishi.

Yangi texnologik uskunalarning o'rnatilishi.

Ichki motivatsiya tizimining kuchaytirilishi.

Shuningdek, quyidagi jadvalda asosiy omillar va ularning mehnat unumdorligiga ta'sir darajasi baholangan:

2-jadval. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar (ekspert baholari asosida, 100 ballik tizimda)

Omillar	Baholash ballari
Kasbiy malaka	92
Texnologik yangilanish	89
Ichki motivatsiya	85
Rahbarlik sifati	80
Ish muhitining ergonomikasi	76

Natijalar shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga va texnologik rivojlanishga qaratilgan investitsiyalar mehnat unumdorligini oshirishda hal qiluvchi omillar hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, ishlab chiqarish korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish nafaqat iqtisodiy foyda, balki ijtimoiy barqarorlik, innovatsion salohiyat va raqobatbardoshlikning o'sishiga xizmat qiladi. Tahlillarga asoslanib quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Xodimlarning kasbiy salohiyatini oshirish uchun tizimli malaka oshirish va qayta tayyorlash dasturlari joriy etilishi lozim.

Ishlab chiqarish texnologiyalarini modernizatsiya qilish orqali avtomatlashtirish darajasini oshirish, bu esa ishlab chiqarish tezligini hamda sifatini ta'minlaydi.

Ichki motivatsiya tizimlarini (bonuslar, tan olinish, lavozim o'sishi) joriy qilish orqali xodimlarning ishga nisbatan mas'uliyatini kuchaytirish.

Rahbarlar uchun zamonaviy menejment ko'nikmalarini o'zlashtirishga yo'naltirilgan treninglar tashkil etish kerak.

Mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha uzluksiz tahlil va monitoring olib borish orqali korxonaning uzoq muddatli barqaror rivojlanishi ta'minlanadi. Bu

yoʻnalishda davlat tomonidan qoʻllab-quvvatlash, kredit imtiyozlari, innovatsion texnologiyalarni joriy qilish uchun grantlar ajratilishi kabi tashabbuslar ham muhim rol oʻynaydi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR**

1. S. Abdukarimov — "Mehnat iqtisodiyoti asoslari" — Toshkent: Iqtisodiyot, 2019. — 125-bet.

2. Haydarov — "Korxonalar samaradorligini oshirish yoʻllari" — Toshkent: Fan va texnologiya, 2021. — 74-bet.

3. M. Yuldashev — "Oʻzbekiston sanoatining modernizatsiyasi" — Toshkent: Innovatsiya, 2022. — 98-bet.

4. Druker P. — "Management: Tasks, Responsibilities, Practices" — New York: HarperBusiness, 1999. — p. 143.

5. Davlat Statistika Qoʻmitasi — "Oʻzbekiston iqtisodiyoti: statistik toʻplam" — Toshkent: 2024. — 215-bet.