KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA MENEJMENTNING O'RNI

Andijon davlat texnika instituti "Menejment "kafedrasi asistent oq'ituvchisi Irisov Jahongir Xursanbekovich

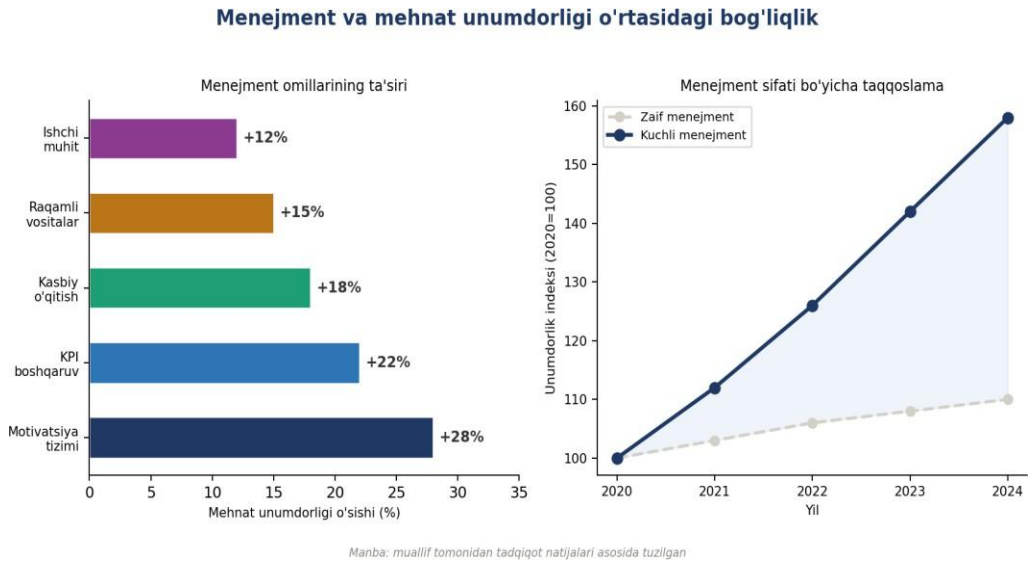
Jahongirmirzo0078@gmail.com

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, motivatsiya, KPI, kasbiy rivojlantirish, raqamli menejment, ishchi muhit.

KIRISH

Mehnat unumdorligi — bu xodimning belgilangan vaqt ichida yaratgan qo'shimcha qiymatining o'lchimidir. U korxonaning raqobatbardoshligi va iqtisodiy samaradorligini belgilovchi eng muhim ko'rsatkichlardan biridir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnat unumdorligi darajasi faqat xodimning shaxsiy xususiyatlariga emas — ko'p jihatdan boshqaruv sifatiga, ya'ni menejmentga bog'liq. Samarali menejment mehnat unumdorligini 40-60% ga oshirish salohiyatiga ega.

3-rasm. Menejment omillarining mehnat unumdorligiga ta'siri



Manba: muallif tomonidan tadqiqot natijalari asosida tuzilgan.

1. Motivatsiya tizimi — unumdorlikning asosiy dvigateli (+28%)

Motivatsiya — xodimni yuqori samaradorlik bilan ishlashga undovchi kuchlar majmuasidir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, to'g'ri tuzilgan motivatsiya tizimi mehnat unumdorligini 28% ga oshiradi. Bunda faqat moddiy rag'batlantirishga tayanish yetarli emas: nomoliyaviy omillar — kasbiy o'sish, tan

olinish, ijodiy erkinlik, maqsad hissi — samarali motivatsiyaning hal qiluvchi komponentlaridir. Menejer xodimning individual motivatsion profilini tushunib, unga mos rag'batlantirish tizimini qurishga qodir bo'lishi lozim.

2. KPI boshqaruvi va natijalarga yo'naltirilganlik (+22%)

Aniq KPI ko'rsatkichlari asosida boshqariladigan xodimlar o'z ish natijalarini yaqqol ko'ra oladilar va bu ularda javobgarlik hissini shakllantiradi. KPI tizimini samarali joriy etgan korxonalarda mehnat unumdorligi 22% ga oshgani qayd etilgan. Muhim shart — KPI lar xodim bilan birgalikda belgilanishi va ularning bajarilishi muntazam muhokama qilinishi lozim.

3. Kasbiy o'qitish va rivojlantirish (+18%)

Xodimlarni muntazam o'qitish va rivojlantirish dasturlari mehnat unumdorligini 18% ga oshiradi. Bu nafaqat texnik ko'nikmalarni yangilash, balki xodimda korxonaga sadoqat va ish joyiga qoniqish hissini ham mustahkamlaydi. Korporativ o'quv markazi, mentorlik tizimi va rotatsiya dasturlari eng samarali o'qitish mexanizmlari sifatida e'tirof etilgan.

4. Raqamli vositalar va qulay ishchi muhit (+15% va +12%)

Raqamli boshqaruv vositalari (ERP, CRM, loyiha boshqaruv platformalari) xodimlarning ish jarayonlarini soddalashtiradi va keraksiz byurokratik yukni kamaytiradi — natijada unumdorlik 15% ga oshadi. Bundan tashqari, fizik va psixologik jihatdan qulay ishchi muhit yaratish — ergonomik ish joyi, sog'lom korporativ iqlim, moslashuvchan ish tartibi — ham unumdorlikni 12% ga oshiradi.

XULOSA VA TAVSIYALAR

Menejmentning mehnat unumdorligiga ta'sirini oshirish uchun quyidagi tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. **Individual motivatsiya tizimini joriy etish.** Har bir xodimning motivatsion profilini aniqlash va unga mos rag'batlantirishni ta'minlash.
2. **KPI tizimini xodimlar bilan birgalikda ishlab chiqish.** Maqsadlarni belgilashda xodimlar ishtirokini ta'minlash va natijalarga oshkoralik kiritish.
3. **Uzluksiz kasbiy rivojlanish tizimini yaratish.** Har bir xodim uchun individual rivojlanish rejasi (IDP) ishlab chiqish va uni amalga oshirish.
4. **Raqamli vositalarni joriy etish.** Keraksiz qo'lda bajariladigan jarayonlarni avtomatlashtirib, xodimlar vaqtini yaratuvchilik uchun bo'shatish.

Xulosa: menejment va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik to'g'ridan-to'g'ri va kuchli. Samarali menejer o'z xodimlarini motivatsiya qila olishi, aniq maqsadlar qo'ya olishi, ularni rivojlantirishga investitsiya qila olishi va qulay muhit yarata olishi — bularning hammasi birgalikda korxonani yuqori unumdorlik manziliga olib chiqadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Drucker P.F. The Effective Executive. — HarperCollins, 2006.
2. Pink D. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. — Riverhead Books, 2011.
3. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat to'g'risida»gi Kodeksi. — Toshkent, 2023.
4. Abdullayev V.A. Raqamli innovatsion menejment. — Andijon: Omadbek print, 2023.
5. Ulrich D., Dulebohn J.H. Are We There Yet? // HRM Review. — 2023. — Vol. 25. — P. 188-204.
6. ILO. World Employment and Social Outlook 2024. — Geneva: ILO, 2024.