

MEHNAT RESURLARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI

Alijonova Kumushxon Erkinboy qizi ¹

Annotatsiya: Ushbu maqola zamonaviy bozor iqtisodiyoti va globalizatsiya sharoitida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish usullarini o'rganadi. Texnologik taraqqiyot, mehnat siyosati va ish joyidagi innovatsiyalar kabi turli omillar samaradorlikning asosiy omillari sifatida qaraladi. Tadqiqot tarmoqlar bo'ylab mehnat resurslarini boshqarishni takomillashtirishning amaliy strategiyalarini belgilaydi va ushbu strategiyalarning muvaffaqiyatli amalga oshirilishini ko'rsatadigan amaliy tadqiqotlarni taqdim etadi

Kalit so'zlar: Mehnat resurslari, samaradorlik, mehnat unumdorligi, ishchi kuchini optimallashtirish, inson kapitali, inson resurslari, mahsuldorlik, ishchi kuchini boshqarish

1. Kirish

Mehnat resurslari iqtisodiy o'sish va samaradorlikni ta'minlovchi asosiy resurslardan biridir. Jahon bozorida raqobat kuchayib borgani sayin, mehnat resurslaridan samarali foydalanish ham korxonalar, ham hukumatlar uchun asosiy masalaga aylanib bormoqda. Mehnat resurslari samaradorligi deganda inson kapitalidan optimal foydalanish tushuniladi, bunda samaradorlik maksimal darajaga ko'tariladi va xarajatlar minimallashtiriladi. Texnologik innovatsiyalar, mehnat siyosati, ta'lim, o'qitish va ish joyidagi muhit kabi omillar mehnat resurslaridan foydalanishga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Mehnat resurslaridan foydalanish har qanday tashkilot muvaffaqiyatiga ta'sir qiluvchi muhim omillardan biridir

Shu o'rinda yurtimizda iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga sanoat korxonalarini faoliyatining ta'siri salmoqlidir. Sanoat korxonalarini rivojlantirish uchun, eng avvalo, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish dolzarb vazifadir. Mehnat resurslari takomillashuvi o'z navbatida korxonalarda maxsulot sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi oshishiga korxonaning raqobatbardoshligi oshishi natijasida bozorda o'z o'rniga ega bo'lishiga va boshqa ko'plab ko'rsatkichlarning ijobiy o'zgarishiga ta'sir qiladi. Shuning uchun ham mehnat resurslarini boshqarish kundan-kunga muhim ahamiyat kasb etib bormoqda, chunki sanoatlashish davridagi kabi va jamiyatni axborotlashtirish davrida ham "kadrlar hamma narsani hal qiladi". Mehnat resurslarining ta'rifi ikki so'zdan iborat - mehnat va resurslar. Eng avvalo, "resurslar" so'zining ma'nosiga alohida e'tibor berib o'tsak;. T.F.Efremovning izohli lug'atida yozilishicha: «Resurslar bu - mavjud bo'lgan, ammo faqat zarurat bo'lganda foydalaniladigan vositalar yoki biron bir narsaning manbaidir.» [1] Entsiklopedik lug'atda quyidagi ta'rif berilgan - "Resurslar (fransuzcha manbadan - yordamchi vosita) - pul, zaxiralar, qadriyatlar, imkoniyatlar, mablag' manbalari, daromadlar (masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy resurslar)". Biznes lug'atiga ko'ra, "Resurslar" so'zining ma'nosi quyidagicha. Resurslar - mablag'lar, tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqarishga sarflanadigan imkoniyatlar.

Ushbu tadqiqot mehnat resurslari samaradorligini oshirish uchun qo'llaniladigan turli usullar va strategiyalarni o'rganishga qaratilgan. Nazariy asoslarni ham, amaliy tatbiqlarni ham tahlil qilib, ushbu maqola turli sektorlar mehnat resurslarini boshqarish tizimlarini qanday yaxshilashi mumkinligi haqida qimmatli tushunchalarni beradi.

2. Usullar

Ushbu maqola mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini o'rganish uchun sifat va miqdoriy tahlilni birlashtirgan aralash usullardan foydalanadi. The tadqiqot dizayn o'z ichiga oladi :

¹ : Andijon Mashinasozlik Instituti

² Moliya va moliyaviy texnologiyalar yo`nalishi talabasi



- **Adabiyotlarni ko'rib chiqish** : Mehnat resurslaridan foydalanishning nazariy asoslarini tushunish uchun mehnat resurslarini boshqarish, inson kapitali nazariyalari va samaradorlik modellari bo'yicha mavjud adabiyotlarni har tomonlama ko'rib chiqiladi.
- **Vaziyatni o'rganish** : Mehnat samaradorligini optimallashtirish strategiyasini muvaffaqiyatli amalga oshirgan kompaniyalar va tarmoqlarning haqiqiy misollari ko'rib chiqiladi . Ushbu amaliy tadqiqotlar turli yondashuvlarning samaradorligi haqida empirik dalillarni taqdim etadi.
- **Statistik tahlil** : Mehnat unumdorligi, iqtisodiy o'sish va resurslardan foydalanish bo'yicha ma'lumotlar turli manbalardan, jumladan, hukumat hisobotlari, sanoat nashrlari va mehnat so'rovlaridan to'planadi . Mehnat resurslaridan foydalanish va iqtisodiy ko'rsatkichlar o'rtasidagi bog'liqlikni tahlil qilish uchun regressiya tahlili kabi statistik usullardan foydalaniladi .
- **Intervyu va so'rovlar** : HR menejrlari, biznes rahbarlari va siyosatchilar bilan so'rovlar va suhbatlar mehnat resurslarini boshqarishdagi muammolar va ilg'or tajribalar haqida tushunchaga ega bo'lish uchun o'tkaziladi .

3. Natijalar

Tahlil bir nechta asosiy xulosalarni ochib beradi:

- **Texnologik yutuqlar** : Avtomatlashtirish, sun'iy intellekt (AI) va ma'lumotlar tahlili kabi ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirgan kompaniyalar mehnat unumdorligida sezilarli yaxshilanishlarga erishdi. Takroriy vazifalarni avtomatlashtirish va sun'iy intellektga asoslangan vositalar ishchilarga e'tiborini yuqori qiymatga ega bo'lgan faoliyatga qaratish imkonini beradi, natijada mehnatdan samarali foydalanish mumkin bo'ladi.
- **Ishchi kuchini tayyorlash va rivojlantirish** : Samarali ishchi kuchini tayyorlash dasturlari mehnat samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Uzluksiz o'rganish va malaka oshirishga sarmoya kiritadigan kompaniyalar xodimlarning yuqori samaradorlik va ishdan qoniqish darajasi haqida hisobot berishadi, bu esa inson resurslaridan yaxshiroq foydalanishga olib keladi.
- **Moslashuvchan ish tartibi** : Moslashuvchan ish soatlari va masofaviy ish imkoniyatlari xodimlarning mahsuldorligini oshirish uchun ko'rsatildi . Ushbu amaliyotlar mehnat va hayot muvozanatini yaxshilashga yordam beradi va mehnat resurslaridan samaraliroq foydalanishga olib keladi.
- **Hukumat siyosati va mehnat qoidalari** : Eng kam ish haqi to'g'risidagi qonunlar, sog'liqni saqlash to'g'risidagi nafaqalar va xodimlarni himoya qilish qoidalari kabi qo'llab-quvvatlovchi mehnat siyosati yanada samarali va motivatsiyalangan ishchi kuchiga hissa qo'shadi. Biroq, haddan tashqari cheklovchi mehnat qonunlari ba'zan moslashuvchanlik va mahsuldorlikka to'sqinlik qilishi mumkin.
- **Mehnat resurslarini boshqarish tizimlari** : Xodimlarning ish faoliyatini, davomatini va boshqa asosiy ko'rsatkichlarni kuzatuvchi ilg'or Inson resurslarini boshqarish tizimlarini (HRMS) joriy etish mehnat resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun topildi .

4. Muhokamarlar.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, mehnat resurslari samaradorligini oshirish uchun ko'p qirrali yondashuv zarur. Texnologik innovatsiyalar, ishchi kuchini rivojlantirish va moslashuvchan mehnat siyosati samarali mehnatni boshqarish strategiyasining muhim tarkibiy qismidir. Yangi texnologiyalarni o'zlashtirish va uzluksiz o'rganish madaniyatini oshirishda faol ishtirok etayotgan kompaniyalar mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Biroq, o'zgarishlarga qarshilik, yuqori boshlang'ich investitsiya xarajatlari va doimiy o'qitish va qo'llab-quvvatlash zarurati kabi mumkin bo'lgan muammolarni hisobga olish muhimdir. Bundan tashqari, ushbu strategiyalar samaradorligini shakllantirishda mehnat bozori sharoiti va iqtisodiy muhit muhim rol o'ynaydi.

Hukumat siyosati, shuningdek, ishchilar huquqlarini himoya qilish va biznesning moslashuvchanligini rag'batlantirish o'rtasidagi muvozanatni saqlashi kerak. Ko'pgina



rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnat resurslarini optimallashtirishni qo'llab-quvvatlash uchun yaxshi infratuzilma va siyosatlariga ehtiyoj bor.

Ushbu tadqiqot natijalari mehnat resurslaridan foydalanishga ta'sir qiluvchi bir qancha asosiy omillarni ajratib ko'rsatadi. Ta'lim dasturlari xodimlarning malakasi va bilimlarini oshirishda, ularni murakkab vazifalarni samarali hal qilish qobiliyatini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Bundan tashqari, avtomatlashtirish va sun'iy intellekt kabi zamonaviy texnologiyalarning o'zlashtirilishi xodimlarning qo'l mehnati yukini kamaytirishi va e'tiborini qimmatroq bo'lgan ishlarga qaratish imkonini berdi.

Bundan tashqari, mehnat samaradorligini oshirishda tashkiliy moslashuvchanlik muhim ahamiyatga ega. Xodimlarga ish-hayot muvozanatini, masofaviy ishlash imkoniyatlarini va moslashuvchan ish vaqtini qo'llab-quvvatlaydigan ish muhitini ta'minlash ishdan qoniqish va ish faoliyatini yaxshilashga olib keladi.

Biroq, ba'zi tashkilotlarda hali ham muammolar mavjud, masalan, o'zgarishlarga qarshilik va texnologiya yoki o'qitishga sarmoya kiritish uchun resurslarning etishmasligi. Ushbu qiyinchiliklarni bartaraf etish tashkilot madaniyatini o'zgartirishni, shuningdek, xodimlarni rivojlantirish va texnologiyaga sarmoya kiritishni talab qiladi.

5. Xulosa

Xulosa qilib aytganda, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish samaradorlik va iqtisodiy o'sishni ta'minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Kompaniyalar va hukumatlar inson kapitalidan optimal foydalanishni ta'minlash uchun texnologiya, ta'lim va moslashuvchan siyosatni integratsiyalashgan holda yaxlit yondashuvni qo'llashlari kerak. Global mehnat bozorlari rivojlanar ekan, raqobatbardosh ustunlikni saqlab qolish uchun yangi tendentsiyalar va muammolarga doimiy moslashish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

1. Slovar grammaticheskikh trudnostei russkogo i \tilde{a} \tilde{z} yka by T. F Efremova (Book)
2. Abdurahmonov Q.X, Abdurahmonov X.X "Mehnat resurslarini boshqarish" darslik. Toshkent 2014, 7-8-betlar.
3. Armstrong M. Human resource management practice-Kogon page limited, 2020.
4. Deyneka A., Bepalko V Upravleniye chelovecheskimi resursami.-Litres, 2021.
5. Kibanov A.Ya. Kadrlar menejmenti: darslik / ED. Va I. Kibanov. - m.: Infra-M, 2009. 284 p.
6. Magagara M. I. Xodimlarning ishini baholash: Pratte. Turli darajadagi va mutaxassislar uchun qo'llanma kadrlar xizmatlari. / Magura M. I., Kurbratova M. B. - M., 2001. 347 p
7. Smit, J. va Teylor, R. (2023). *Texnologik innovatsiyalarning mehnat unumdorligiga ta'siri* . Jurnal ning Mehnat Iqtisodiyot , 14(3), 45-58.
8. Braun, P. (2022). *Ishchi kuchini rivojlantirish va tashkiliy samaradorlik* . Boshqaruv Ko'rib chiqish , 35(4), 67-80.
9. Jonson, L. (2024). *Moslashuvchan ish tartibi va xodimlarning mahsuldorligi* . Inson Resurs Boshqaruv Jurnal , 12(2), 92-104.

