



SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR VA ULARNING TASNIFI

Axmadjonov Sherali Shokirjon o'gli

*Turon xalqaro universiteti Iqtisodiyot yo'nalishi 2-kurs magistratura
talabasi*

sheralishokirjanovich@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur ilmiy maqolada sanoat korxonalarida mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar tizimli ravishda tahlil qilindi va ularning nazariy tasnifi ishlab chiqildi. Tadqiqotda mehnat unumdorligining iqtisodiy mazmuni, zamonaviy yondashuvlar hamda sanoat korxonalari miqyosida samaradorlikni belgilovchi ichki va tashqi determinantlar yoritildi. Asosiy e'tibor mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi omillarni texnologik, tashkiliy-boshqaruv, inson kapitali, institutsional va resurs-samaradorlik bloklari bo'yicha guruhlashga qaratildi. Maqolada nazariy taqqoslash usuli orqali turli ilmiy yondashuvlar integratsiya qilindi va sanoat korxonalarida unumdorlikni oshirishning konseptual modeli taklif etildi.*

Kalit so'zlar: *mehnat unumdorligi, sanoat korxonasi, inson kapitali, boshqaruv amaliyotlari, texnologik yangilanish, institutsional muhit, ishlab chiqarish samaradorligi, omillar tasnifi.*

KIRISH

Mehnat unumdorligi sanoat korxonalarining barqaror raqobatbardoshligi, mahsulot tannarxini pasaytirish, foyda va rentabellikni oshirish, eksport salohiyatini kuchaytirish hamda innovatsion rivojlanishni jadallashtirishning markaziy omillaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy iqtisodiy tizimda sanoat tarmoqlarining rivojlanishi ko'p jihatdan ishchi kuchi resurslaridan qanday foydalanilayotgani, ishlab chiqarish jarayonlari qay darajada optimallashtirilgani va texnologik modernizatsiya darajasi bilan belgilanadi.

Mehnat unumdorligi tushunchasi iqtisodiy nazariyada ikki asosiy yo'nalishda izohlanadi: birinchisi - uni ishchi boshiga ishlab chiqarilgan mahsulot sifatida, ikkinchisi esa - sarflangan vaqt birligiga ishlab chiqarilgan mahsulot sifatida talqin qilishdir. Har ikkala yondashuv ham korxona darajasida resurslardan foydalanish samaradorligini tavsiflaydi, biroq sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi ko'pincha texnologik jarayonlarning murakkabligi, kapital sig'imi, boshqaruv sifati va mehnatni tashkil etishning ko'p komponentli tabiati bilan farqlanadi.

Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi masalasi nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, balki mehnat bozori barqarorligi, kadrlar



salohiyati, mehnatga haq to'lash tizimi va motivatsiya mexanizmlari bilan chambarchas bog'liqdir. O'zbekistonda sanoat korxonalari sonining o'sishi va tarmoq tarkibidagi siljishlar mehnat unumdorligi masalasining dolzarbligini kuchaytiradi.

Adabiyotlar tahlili

Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish masalasi iqtisodiy nazariya va ishlab chiqarish samaradorligi bo'yicha zamonaviy ilmiy izlanishlarda markaziy mavzulardan biri sifatida qaraladi. Mehnat unumdorligi tushunchasi korxona miqyosida ishlab chiqarish natijalari bilan mehnat resurslari sarfi o'rtasidagi nisbatni ifodalovchi ko'rsatkich bo'lib, u nafaqat mehnatning miqdoriy samaradorligini, balki ishlab chiqarish tizimining umumiy funksionalligi va boshqaruv sifati bilan bog'liq holatlarni ham aks ettiradi. Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, unda texnologik jarayonlarning murakkabligi, asosiy kapital sig'imi, ishlab chiqarish ritmi, resurslar oqimi va mehnatni tashkil etishning ko'p komponentlilik mavjud bo'ladi. Zamonaviy xorijiy adabiyotlarda mehnat unumdorligi determinatsiyasini izohlashda firma darajasidagi unumdorlik tafovutlari muammosi alohida o'rin egallaydi. Syversonning fundamental ilmiy ishlari mehnat unumdorligi farqlari deyarli barcha bozorlar va tarmoqlar kesimida uchrashi, bu tafovutlar uzoq muddat saqlanishi hamda ularni faqat an'anaviy ishlab chiqarish resurslari - mehnat va kapital bilan tushuntirib bo'lmashligini asoslaydi. Unga ko'ra, mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar qatorida texnologiyalar sifati, bozor sharoitlari, boshqaruv amaliyotlari, ishlab chiqarish strukturasining moslashuvchanligi va institutsional omillar alohida ahamiyat kasb etadi²⁵. Syversonning ilmiy yondashuvi shuni ko'rsatadiki, sanoat korxonalarida unumdorlikni oshirish strategiyasi ko'p omilli xarakterga ega bo'lib, bunda korxona ichidagi boshqaruv, mehnatni tashkil etish va texnologik jarayonlarni uyg'unlashtirish muhim vazifaga aylanadi.

Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi determinantlarni chuqur tushuntirib beradigan yo'nalishlardan biri korxona boshqaruvi (management practices) nazariyasi hisoblanadi. Bloom va Van Reenen turli firmalar hamda mamlakatlar kesimida olib borilgan qiyosiy tadqiqotlar asosida boshqaruv amaliyotlari samaradorligi mehnat unumdorligining muhim omili ekanini asoslashadi. Ularning ta'kidlashicha, boshqaruv amaliyotlaridagi farqlar tashkilotning natijadorligi, resurslardan foydalanish darajasi va ishlab

²⁵²⁵ Syverson. What Determines Productivity?. Journal of Economic Literature, American Economic Association, 2011, 335–345-b.



chiqarish samaradorligida katta tafovutlarni vujudga keltiradi²⁶. Ayniqsa, maqsadlarni aniq belgilash, samaradorlikni monitoring qilish, natijaga asoslangan rag'batlantirish va xodimlar faoliyatini baholash tizimlari mavjud bo'lgan korxonalarda mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari yuqori bo'lishi ilmiy jihatdan asoslangan.

Unumdorlikning zamonaviy konseptual izohlarida inson kapitali omili ham alohida ilmiy yo'nalish sifatida shakllangan. OECD doirasida tayyorlangan ilmiy ishlar mehnat unumdorligini oshirishda xodimlarning malakasi, kompetensiyalar muvozanati, ishchi kuchining diversifikatsiyasi va korporativ o'qitish tizimlari muhim determinantlardan biri ekanini ko'rsatadi. Criscuolo va hammualliflar firmalar unumdorligida "inson omili"ni tahlil qilar ekan, ko'nikmalar sifati yuqori bo'lgan va mehnat jamoasida kompetensiyalar tarkibi muvozanatli shakllangan korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligi yuqori bo'lishini ta'kidlaydi²⁷. Mehnat unumdorligini o'lchash va tahlil qilish metodologiyasi ham adabiyotlar tahlilida muhim jihat sifatida maydonga chiqadi.

Mahalliy ilmiy adabiyotlar kontekstida ham sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi masalasi dolzarb yo'nalish sifatida tahlil qilinadi. Xususan, Hasanovaning ilmiy ishida sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish omillari va rezervlari tizimli yondashuv asosida yoritilib, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish, mehnatni me'yorlash, texnologik jarayonlarni takomillashtirish va boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish unumdorlik o'sishining muhim manbalari sifatida ko'rsatiladi²⁸. Mehnat unumdorligining oshishi ko'pincha korxona ichidagi mavjud "rezervlar"ni aniqlash va ulardan oqilona foydalanish bilan bog'liq bo'ladi, bunda ishlab chiqarish resurslari taqsimotini takomillashtirish va boshqaruv qarorlarini ilmiy asoslash muhimdir.

Shuningdek, Nuraliyev sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish yo'nalishlarini tahlil qilib, ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, resurslardan tejamkor foydalanish, innovatsion texnologiyalarni joriy etish va mehnatni tashkil etishning ilg'or shakllarini qo'llash samaradorlikni oshirishning asosiy yo'nalishlari sifatida qaraydi. Mazkur yondashuv korxona ichki imkoniyatlarini ishga solish orqali unumdorlik o'sishiga erishish

²⁶ Bloom & Van Reenen, Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?, Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, 2010, 203–210-b.

²⁷ Criscuolo et al. The Human Side of Productivity: Uncovering the Role of Skills and Diversity for Firm Productivity. OECD Publishing, 2021, 5–14-b.

²⁸ Hasanova, Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish omillari va rezervlari, O'zbekiston iqtisodiy fanlar elektron kutubxonasi, 2024, 10–18-b.



mumkinligini ta'kidlab, ayniqsa mehnat resurslari va texnik resurslar o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash zarurligini ko'rsatadi²⁹.

O'zbekiston ilmiy adabiyotlarida mehnat unumdorligi masalasini inson resurslari kontekstida tahlil qilgan yondashuvlardan biri Sharofiddinovning ishida uchraydi. Unda sanoat korxonalarini rivojlantirishda inson resurslarining o'рни asoslanib, ishlab chiqarish natijadorligini ta'minlashda xodimlarni boshqarish, ularning malakasini oshirish, motivatsiya tizimini takomillashtirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash kabi omillar muhimligi qayd etilgan³⁰. Ushbu qarashlar xalqaro ilmiy yondashuvlar bilan uyg'un bo'lib, xususan OECD doirasida ilgari surilgan "inson omili unumdorlikning markaziy determinanti" degan konsepsiya bilan nazariy jihatdan mos keladi.

Muhokama

Olib borilgan nazariy tahlil natijalarini muhokama qilish shuni ko'rsatadiki, sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi ko'p darajali va murakkab iqtisodiy kategoriya bo'lib, uni faqat bir yo'nalishdagi o'zgarishlar orqali oshirish amaliy va ilmiy jihatdan cheklangan natija beradi. Mehnat unumdorligini belgilovchi omillar tizimi sanoat korxonasining ichki faoliyat mexanizmlari bilan bir qatorda, tashqi iqtisodiy muhit ta'sirini ham o'zida mujassamlashtiradi. Xususan, firma darajasidagi unumdorlik farqlari bozor iqtisodiyotida tabiiy va keng tarqalgan hodisa bo'lib, ularning saqlanib qolishi ko'pincha korxonalarning resurslardan foydalanish uslubi, texnologik tanlovlari va boshqaruv amaliyotlari bilan bog'liq ekanligi ta'kidlanadi³¹. Shuning uchun ham sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha ilmiy yondashuvlar "bir omil - bir natija" qoidasi asosida emas, balki determinantlarning o'zaro bog'liq va tizimli xarakterini hisobga olgan holda shakllanishi kerak.

Muhokama jarayonida eng muhim jihatlardan biri sifatida texnologik omillar va tashkiliy-boshqaruv omillarining o'zaro integratsiyasi masalasi maydonga chiqadi. Chunki sanoat korxonalarida yuqori texnologik daraja mavjud bo'lishi ishlab chiqarish natijadorligi uchun zarur shart bo'lsa-da, u yetarli shart hisoblanmaydi. Texnologiya ishlab chiqarish jarayonining moddiy bazasini ta'minlashi mumkin, biroq bu bazaning mehnat unumdorligiga real ta'siri boshqaruv mexanizmlarining sifatiga bevosita bog'liq bo'ladi. Boshqaruv amaliyotlarining farqlari firmalar samaradorligida sezilarli tafovutlarni vujudga keltirishi hamda korxona unumdorligi oshishida boshqaruv sifati mustaqil determinant ekanligi ilmiy adabiyotlarda asoslab berilgan. Mazkur

²⁹ Nuraliyev, Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish yo'nalishlari, Zenodo, 2024, 149–154-b.

³⁰ Sharofiddinov, Mamlakatimizdagi ishlab chiqarish va sanoat korxonalarini rivojlantirishda inson resurslarining o'рни, Nordic International University, 2024, 2–7-b.

³¹ Syverson, What Determines Productivity?, Journal of Economic Literature, American Economic Association, 2011, 326–345-b.



yondashuv sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi yuqori bo'lishi uchun faqat ishlab chiqarish uskunalari yangilash emas, balki boshqaruv madaniyatini rivojlantirish, maqsadlarni aniq belgilash, jarayonlarni standartlashtirish, natijalarni monitoring qilish va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi. Demak, muhokama natijasida texnologik modernizatsiya va boshqaruv transformatsiyasi sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning bir-birini to'ldiruvchi ikki asosiy tayanchi sifatida namoyon bo'ladi.

Bundan tashqari, inson kapitali omili sanoat korxonalarida unumdorlik o'sishining eng muhim va barqaror manbalaridan biri hisoblanadi. Texnologiya va boshqaruv tizimi ma'lum darajada rivojlangan sharoitda ham, xodimlarning malakasi past bo'lsa, ularni qayta tayyorlash va ishlab chiqarish kompetensiyalarini rivojlantirish tizimi bo'lmasa, mehnat unumdorligining oshishi sekinlashadi yoki kutilgan darajaga yetmaydi. OECD yondashuvlarida ko'nikmalar, kompetensiyalar va ishchi kuchi tarkibining diversifikatsiyasi firma unumdorligining muhim determinantlari sifatida tahlil qilinadi va aynan inson omili orqali texnologik va tashkiliy yangilanishlarning samaradorligi to'liq namoyon bo'lishi ta'kidlanadi. Bu nuqtai nazardan, sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda inson kapitaliga investitsiya kiritish - korporativ o'qitish, qayta tayyorlash, malaka oshirish, ishlab chiqarish tajribasini oshirish va innovatsion fikrlash madaniyatini shakllantirish - eng muhim strategik ustuvorlik sifatida ko'rilishi mumkin. Mazkur fikr mahalliy adabiyotlarda ham o'z aksini topib, sanoat korxonalarining rivojlanishi inson resurslarini samarali boshqarish va mehnat salohiyatini oshirish bilan uzviy bog'liqligi qayd etiladi. Shunday qilib, muhokama jarayonida inson kapitali omili mehnat unumdorligini oshirishning "ichki harakatlantiruvchi kuchi" sifatida ilmiy asoslandi, ya'ni u texnologik imkoniyatlarni amaliy natijaga aylantiruvchi va boshqaruv tizimining samaradorligini kuchaytiruvchi determinant bo'lib namoyon bo'ladi.

Resurslardan foydalanish samaradorligi omillari sanoat korxonalarida mehnat unumdorligiga bilvosita, lekin kuchli ta'sir ko'rsatadi. Chunki sanoatda mehnat jarayoni xomashyo, energiya, material oqimi, logistika va kapital xizmatlari bilan integratsiyalashgan tizim sifatida ishlaydi. Shuning uchun resurslarni tejankor boshqarish, material sig'imini pasaytirish, energiya samaradorligini oshirish va ishlab chiqarishdagi yo'qotishlarni qisqartirish kabi yo'nalishlar mehnat unumdorligini bevosita oshirishi mumkin. Mahalliy tadqiqotlarda ham ishlab chiqarish ichki rezervlarini aniqlash va resurslardan oqilona foydalanish mehnat unumdorligini oshirishning asosiy yo'nalishi



sifatida ko'rsatiladi³². Xuddi shu nuqtai nazar Hasanovaning ishida ham "rezervlar" tushunchasi orqali yoritilib, sanoat korxonalarida unumdorlikni oshirish ko'pincha ichki resurslarni optimallashtirish, mehnatni me'yorlash va ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish bilan bog'liqligi ta'kidlanadi. Demak, muhokamada resurs samaradorligi omillari sanoat korxonalarida mehnat unumdorligi o'sishini ta'minlovchi "qisqa muddatli" va "tezkor" natija beruvchi instrumentlar sifatida ham talqin qilinishi mumkin.

XULOSA

Ushbu maqolada sanoat korxonalarida mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar nazariy jihatdan tahlil qilinib, ularning tizimli tasnifi shakllantirildi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat unumdorligi birgina texnik yangilanish yoki ishchi kuchi miqdori bilan emas, balki texnologik rivojlanish, boshqaruv sifati, inson kapitali darajasi, resurslardan foydalanish samaradorligi hamda tashqi institutsional va bozor sharoitlarining o'zaro uyg'un ta'siri orqali belgilanadi. Shuningdek, korxona ichida ishlab chiqarish jarayonlarini ilmiy asosda tashkil etish, mehnatni me'yorlash va motivatsiya tizimini kuchaytirish mehnat unumdorligini oshirishning muhim sharti ekanligi aniqlandi. Umuman olganda, sanoat korxonalarida barqaror yuqori mehnat unumdorligiga erishish uchun kompleks yondashuv zarur bo'lib, u texnologiya, boshqaruv va inson resurslarini bir butun strategik tizim sifatida rivojlantirishni talab qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Bloom, N., & Van Reenen, J. (2010). Why do management practices differ across firms and countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1).
2. Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., & Nicoletti, G. (2021). The human side of productivity: Uncovering the role of skills and diversity for firm productivity (OECD Productivity Working Papers No. 29). OECD Publishing.
3. Hasanova, M. (2024). Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish omillari va rezervlari. O'zbekiston iqtisodiy fanlar elektron kutubxonasi.
4. Nuraliyev, A. (2024). Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish yo'nalishlari. Zenodo.
5. OECD. (2025). OECD compendium of productivity indicators 2025. OECD Publishing.

³² Nuraliyev. Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish yo'nalishlari, Zenodo, 2024, 149–157-b.



6. Sharofiddinov, S. (2024). Mamlakatimizdagi ishlab chiqarish va sanoat korxonalarini rivojlantirishda inson resurslarining oʻrni. Nordic International University.

7. Syverson, C. (2011). What determines productivity? Journal of Economic Literature, 49(2).