

TASHKILOTLARDA MEHNAT SALOHIYATINING RIVOJI VA ISTIQBOLLARI

Suttiyeva Sevinch Normurod qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

To'rtko'l filiali Buxgalteriya hisobi 241-guruh talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19467994>

Annotatsiya. Mazkur maqolada tashkilotlarda mehnat salohiyatining rivoji, unga ta'sir etuvchi ichki va tashqi omillar hamda istiqboldagi rivojlanish yo'nalishlari tahlil qilingan.

Xodimlarning bilim, ko'nikma va malakasini oshirish, ularning kasbiy kompetensiyalarini zamonaviy talablar asosida shakllantirish tashkilot samaradorligini oshirishning muhim omili sifatida yoritilgan.

Kalit so'zlar. mehnat salohiyati, inson kapitali, xodimlar kompetensiyasi, mehnat unumdorligi, innovatsion boshqaruv, motivatsiya, raqamli transformatsiya.

Аннотация. В данной статье проанализированы развитие трудового потенциала в организациях, внутренние и внешние факторы, влияющие на него, а также перспективные направления дальнейшего развития. Освещено значение повышения знаний, навыков и квалификации сотрудников, а также формирования их профессиональных компетенций на основе современных требований как важного фактора повышения эффективности организации.

Ключевые слова: трудовой потенциал, организация, капитал, компетенции сотрудников, производительность труда, инновационное управление, мотивация, цифровая трансформация,

Abstract. This article analyzes the development of labor potential in organizations, the internal and external factors influencing it, and the prospective directions for future development.

The importance of improving employees' knowledge, skills, and qualifications, as well as forming their professional competencies based on modern requirements, is highlighted as a key factor in increasing organizational efficiency.

Keywords: labor potential, organization, human capital, employee competencies, labor productivity, innovative management, motivation, digital transformation.

Kirish. Hozirgi globallashuv va raqobat kuchayib borayotgan iqtisodiy sharoitda tashkilotlarning barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan ularning mehnat salohiyatiga bog'liqdir.

Mehnat salohiyati tashkilotning eng muhim strategik resurslaridan biri bo'lib, u xodimlarning bilim darajasi, kasbiy malakasi, amaliy ko'nikmalari, innovatsion fikrlashi hamda mehnatga bo'lgan munosabatini o'zida mujassam etadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida inson kapitalidan oqilona foydalanish, uni rivojlantirish va istiqbolli yo'nalishlarini belgilash tashkilot samaradorligini oshirishning ustuvor omillaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda.

Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot, texnologik yangilanishlar va innovatsion boshqaruv mexanizmlarining jadal rivojlanishi tashkilotlarda mehnat salohiyatiga bo'lgan talabni yanada oshirmoqda. Ayniqsa, xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini muntazam ravishda yangilab borish, ularni qayta tayyorlash va malakasini oshirish masalalari dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Chunki tashkilotning bozor sharoitida raqobatbardoshligi, xizmat yoki mahsulot sifati, boshqaruv samaradorligi ham aynan xodimlar salohiyati bilan chambarchas bog'liq.

Bugungi globallashuv, raqamli iqtisodiyot va bozor munosabatlarining keskin raqobatlashuvi sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ko'proq inson resurslarining sifati va ulardan samarali foydalanish darajasiga bog'liq bo'lib bormoqda. Zamonaviy ilmiy qarashlarda mehnat salohiyati xodimlarning bilim, ko'nikma, tajriba, kasbiy malaka, ijodkorlik, tashabbuskorlik hamda yangiliklarga moslashish qobiliyatining uyg'unlashgan majmui sifatida talqin qilinadi. Bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida inson kapitali tashkilotning eng qimmat nomoddiy aktiviga aylanganligi ilmiy tadqiqotlarda ham alohida ta'kidlanmoqda.

Mehnat salohiyatini tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmuni va mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatidan ochib beradi¹. Mehnat salohiyatini ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida shakllanishi, uning tadqiq etilishi va o'rganilishi bir necha bosqichlarni bosib o'tdi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanib borishi natijasida «ishchi kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat salohiyati» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ma'no va mazmuni birmuncha o'zgarib bormoqda.

Bu tushunchalar faqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshlandi. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat salohiyati tushunchasiga turli xil qarashlar mavjud bo'lib, bu tushuncha bilan bog'liq bo'lgan «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalarini undan farqlash zaruriyati bo'lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo'lib qolmoqda. «Mehnat salohiyati» kategoriyasi turli xil mualliflar tomonidan turlicha talqin qilingan bo'lib, bu mehnat salohiyatini hozirgi paytda iqtisodiy o'sishning o'ziga xos qonuniyatlarini aniqlashni qiyinlashtiradi.

Bu borada, bir tomondan, mehnat salohiyati to'g'risidagi to'plangan qarashlar umumlashtirib, bir tizimga tushirilsa, boshqa tomondan mehnat salohiyatining shakllanishi, foydalanish va uning kelajakda rivojlanish yo'llarini boshqarishni takomillashtirish uchun zarur bo'lgan keng doiradagi nazariy-metodologik masalalarni yoritib berish zarur. «Salohiyat» kategoriyasini talqin qilib, V.G.Kostakov, G.G.Sergeyeva, L.S.Chijova kabi bir qator rossiyalik iqtisodchi olimlar, mehnat salohiyati – bu jamiyat egalik qilgan mehnat resurslaridir, deyilar.

Ularning fikricha, mehnatga layoqatli aholining soni va uning sifati tomonlarini birgalikda, uzviy bog'liqlikda ko'rish mehnat salohiyatining real mazmunini ifodalaydi. 1 Moskva Davlat Universitetining professorlari R.P.Kolosova va L.E.Kunelskiylar mehnat salohiyati – bu ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi, deb tushuntiradilar. Ularning fikricha, ishlab chiqarishda bevosita ish bilan band bo'lgan ishchilar bilan bir qatorda ba'zi ijtimoiy va shaxsiy sabablarga ko'ra, xalq xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan kishilar ham mehnat salohiyatiga kiradi.2 N.A.Volgin: «Mehnat salohiyati – o'zaro birlari bilan bog'liq bo'lgan ko'pgina elementlardan tashkil topgan mehnat resurslarining jamidir.

U yoki bu elementni ushbu majmuaga kiritishga asos bo'lib xizmat qiluvchi asosiy belgi bu jonli shaxs, organizm egalik qiladigan mehnatga bo'lgan jismoniy va ma'naviy qobiliyatdir.

Ushbu qobiliyatlar barcha mehnatga layoqatli uchun, ular ma'lum shart-sharoitlar tufayli mehnatda qatnasha olmayaptilarmi va bunda ular salohiyat ishchilarni tashkil qilsalar ham, bundan qat'iy nazar o'ziga xos mehnat salohiyati bo'ladi», - deydi².

¹ Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2019. –B. 203.

² Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2021. –B. 207.

Metodlar. Mazkur tadqiqotda tashkilotlarda mehnat salohiyatining rivojlanish jarayonlarini o'rganishda tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, statistik kuzatuv va iqtisodiy tahlil usullaridan foydalanildi. Tadqiqot davomida mehnat salohiyatiga ta'sir qiluvchi asosiy omillar sifatida xodimlarning malaka darajasi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, motivatsiya tizimi, boshqaruv sifati va raqamli texnologiyalarni qo'llash holati o'rganildi.

Tashkilotlarda inson kapitalini rivojlantirishga oid ilmiy manbalar, zamonaviy boshqaruv nazariyalari hamda mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan amaliy tajribalar tahlil qilindi.

Tadqiqot metodologiyasida sifat va miqdor ko'rsatkichlari uyg'unlashtirilib, mehnat salohiyatining istiqbolli rivojlanish yo'nalishlarini aniqlashga alohida e'tibor qaratildi.

Natijalar. O'tkazilgan tahlillar natijasida tashkilotlarda mehnat salohiyatining rivojlanishi xodimlarning malakasi, raqamli kompetensiyasi va motivatsion muhit bilan bevosita bog'liq ekanligi aniqlandi. Ayniqsa, muntazam malaka oshirish dasturlariga ega tashkilotlarda mehnat unumdorligi sezilarli darajada yuqori bo'lishi kuzatildi. Raqamli boshqaruv tizimlarining joriy etilishi xodimlar faoliyatini monitoring qilish, vazifalarni tezkor taqsimlash va samaradorlikni oshirishga xizmat qilishi qayd etildi.

Quyidagi jadvalda mehnat salohiyatiga ta'sir etuvchi asosiy omillar va ularning tashkilot samaradorligiga ta'siri keltirilgan:

Ko'rsatkichlar	Ta'sir darajasi	Tashkilot samaradorligiga ta'siri
Xodimlar malakasi	Yuqori	Mehnat unumdorligi oshadi
Motivatsiya tizimi	Yuqori	Ish sifati va sodiqlik kuchayadi
Raqamli texnologiyalar	O'rta–yuqori	Jarayonlar avtomatlashtiriladi
Innovatsion boshqaruv	Yuqori	Qaror qabul qilish tezlashadi
Kasbiy qayta tayyorlash	Yuqori	Yangi kompetensiyalar shakllanadi

Natijalar shuni ko'rsatdiki, tashkilotlarda inson kapitaliga yo'naltirilgan investitsiyalar uzoq muddatli strategik ustunlikni ta'minlaydi. Ayniqsa, bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida xodimlarning intellektual salohiyatini rivojlantirish istiqboldagi eng muhim omillardan biri hisoblanadi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari asosida aytish mumkinki, tashkilotlarda mehnat salohiyatining rivoji zamonaviy boshqaruvning markaziy yo'nalishlaridan biri sifatida alohida ahamiyatga ega.

Mehnat salohiyati nafaqat xodimlarning mavjud bilim va ko'nikmalarini, balki ularning innovatsion fikrlash, moslashuvchanlik, raqamli savodxonlik va strategik qarashlarini ham o'z ichiga oladi. Shu sababli tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyati inson kapitalini rivojlantirish darajasiga bevosita bog'liq bo'ladi.

Tashkilotlarda mehnat salohiyatining rivojlanishi nafaqat ichki boshqaruv jarayonlari, balki tashqi iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy omillar bilan ham uzviy bog'liqdir. Xususan, raqamli transformatsiya, sun'iy intellekt elementlarining joriy etilishi, masofaviy ish shakllarining kengayishi va yangi kasbiy kompetensiyalarga bo'lgan ehtiyoj xodimlarning salohiyatini muntazam rivojlantirib borishni taqozo etmoqda.

Zamonaviy tashkilotlar uchun xodimlarning uzluksiz o'qitilishi, qayta tayyorlanishi va innovatsion tafakkurini shakllantirish uzoq muddatli raqobat ustunligini ta'minlaydigan muhim strategik vosita hisoblanadi.

Maqola doirasida o'rganilgan metodlar va olingan natijalar shuni ko'rsatdiki, xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini oshirish, zamonaviy motivatsiya tizimlarini qo'llash, raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish hamda innovatsion korporativ madaniyatni shakllantirish mehnat unumdorligini sezilarli ravishda oshiradi.

Ayniqsa, tez o'zgarayotgan bozor sharoitida tashkilotlar xodimlarning salohiyatini muntazam rivojlantirish orqali raqobatbardoshlikni saqlab qolishlari mumkin. Kelgusida tashkilotlarda mehnat salohiyatining istiqbollari sun'iy intellekt, avtomatlashtirish, masofaviy boshqaruv va uzluksiz ta'lim tizimlari bilan yanada chambarchas bog'lanadi.

Shu bois rahbarlar tomonidan strategik rejalashtirishda inson resurslarini rivojlantirishga ustuvor yo'nalish sifatida yondashish, xodimlarning individual o'sish trayektoriyalarini ishlab chiqish va innovatsion muhit yaratish zarur. Bu esa tashkilotlarning barqaror iqtisodiy rivojlanishi va ijtimoiy samaradorligini ta'minlashda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2019. –B. 203-204.
2. Ekonomika truda: (sotsialno-trudovie otnosheniya). Pod red. N.A.Volgina, Yu.G.Odegov. - M.: "Ekzamen", 2022. –S. 196.
3. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2021. –B. 207.
4. Narziqulov N.R., Muhamedova O.X., Boqiyeva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti. -T.: O'z. yoz. uyushma. Adabiyot jamg'armasi, 2020. –B. 9.
5. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: "O'qituvchi" NMIU, 2018.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Bakiyeva I.A. "Mehnat iqtisodiyoti" – T.: TDIU, 2021.