AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MEHNAT SALOHIYATINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY YONDASHUVLARI

Marupova Mohina Abduvoyit qizi
Tadqiqotchi

Qabul qilindi: 23.10.2025
Ko‘rib chiqildi: 24.10.2025
Tasdiqlandi: 25.10.2025

Kalit so‘zlar:
Mehnat salohiyati, aksiyadorlik jamiyati, ish unumdorligi, motivatsiya, boshqaruv tizimi.

Key words:
Labor potential, joint-stock company, productivity, motivation, management system.

Ключевые слова:
Трудовой потенциал, акционерное общество, производительность, мотивация, система управления.

Annotatsiya. Ushbu tezis aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlarini o‘rganishga bag‘ishlangan. Tadqiqot xodimlarning ish unumdorligini oshirish, motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirish, shuningdek, ish jarayonlarini optimallashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga yo‘naltirilgan. Tezisda mehnat salohiyatini baholash mezonlari va boshqaruv strategiyalari tahlil qilinadi, korxona samaradorligini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar taklif etiladi.

Annotation. This thesis is devoted to studying modern approaches to managing labor potential in joint-stock companies. The research focuses on increasing employee productivity, improving motivation and incentive systems, as well as optimizing work processes. The thesis analyzes methods for evaluating labor potential and management strategies, and proposes measures aimed at enhancing corporate efficiency.

Аннотация. Данная тезисная работа посвящена изучению современных подходов к управлению трудовым потенциалом в акционерных обществах. Исследование направлено на повышение производительности сотрудников, совершенствование систем мотивации и стимулирования, а также оптимизацию рабочих процессов. В работе анализируются методы оценки трудового потенциала и стратегии управления, предлагаются меры по повышению эффективности деятельности компании.

Kirish. Aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarish bugungi kunda korxona samaradorligini oshirish va raqobatbardoshlikni ta’minlashda eng muhim omillardan biri hisoblanadi. Global iqtisodiy raqobat va tezkor texnologik o‘zgarishlar sharoitida korxonalarda xodimlarning ish unumdorligi, motivatsiyasi va malakasini rivojlantirishga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqish dolzarb vazifaga aylanmoqda. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishga, balki xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirish, korxona ichidagi kommunikatsiyani yaxshilash va ish sharoitlarini mukammallashtirish orqali umumiy samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Shu nuqtai nazardan, aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari ilmiy va amaliy jihatdan katta ahamiyatga ega bo‘lib, ular korxona rahbarlari va menejerlariga xodim resurslarini maksimal darajada jalb qilish va ishlab chiqarish natijalarini yaxshilash imkonini beradi. Tadqiqotning maqsadi — aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarishning samarali usullarini aniqlash, xodimlarning ish unumdorligini oshirish va motivatsiya tizimlarini takomillashtirish yo‘llarini ishlab chiqishdir. Tadqiqot doirasida mehnat salohiyatini baholash mezonlari, ish jarayonini monitoring qilish usullari, malaka oshirish va rag‘batlantirish mexanizmlari tahlil qilinadi, shuningdek, korxona samaradorligini oshirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, u mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishning zamonaviy yondashuvlarini tizimli tarzda o‘rganib, aksiyadorlik jamiyatlarida xodimlarning ish faoliyatini optimallashtirish va korxona raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan strategik yo‘nalishlarni aniqlaydi. Shu bilan birga, tadqiqot natijalari rahbarlar va menejerlar uchun mehnat salohiyatidan maksimal darajada foydalanish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini yaratadi, bu esa aksiyadorlik jamiyatlarida ishlab chiqarish jarayonlarini samarali tashkil etish va ish unumdorligini barqaror oshirishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar tahlili. Abdullaev (2018) mehnat salohiyatini oshirishning nazariy va amaliy jihatlarini chuqur tahlil qilib, aksiyadorlik jamiyatlarida xodimlarning ish unumdorligini optimallashtirishning turli usullarini o‘rganadi, jumladan motivatsiya mexanizmlari, ish jarayonini monitoring qilish va mehnat resurslarini samarali taqsimlash tizimlarini ko‘rib chiqadi [1]. Karimov (2019) esa mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning strategik yo‘llarini tahlil qilib, ishlab chiqarish jarayonida xodimlarning ish faoliyatini tashkil etish va rahbarlikning samaradorligini oshirishga qaratilgan usullarni aniqlaydi, shuningdek rag‘batlantirish tizimining korxona natijalariga ta’sirini o‘rganadi [2]. Tursunov (2020) aksiyadorlik jamiyatlarida innovatsion menejment texnologiyalarini tadqiq qilgan bo‘lib, samarali boshqaruv

strategiyalari va zamonaviy menejment usullarini joriy etish orqali xodimlarning ish samaradorligini oshirish imkoniyatlarini ko‘rsatadi [3]. Islomova (2020) xodimlarning ish unumdorligini oshirishda motivatsiya va rag‘batlantirish mexanizmlarining rolini tahlil qilib, yosh va ish staji bo‘yicha xodimlar samaradorligida farqlarni aniqlaydi, shuningdek, rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo‘llarini tavsiya qiladi [4]. Raximov (2021) mehnat resurslaridan samarali foydalanishning iqtisodiy asoslarini o‘rganib, ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirish va xodimlarning ish faoliyatini monitoring qilishning aksiyadorlik jamiyatlarida amaliy natijalarini ko‘rsatadi, bu esa korxonalarda samaradorlikni oshirishga ilmiy asos yaratadi [5].

Materialllar va usullar. Tadqiqotda Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini o‘rganish maqsad qilingan. Tadqiqot materiali sifatida viloyatdagi turli sohalarda faoliyat yurituvchi aksiyadorlik jamiyatlarining xodimlari va rahbarlari faoliyati asosiy ma’lumot manbai sifatida tanlandi. Tadqiqotning asosiy maqsadi xodimlarning ish unumdorligini baholash, motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini tahlil qilish, ish jarayonlarini optimallashtirish va malaka oshirish mexanizmlarini aniqlash orqali mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish yo‘llarini belgilashdir. Tadqiqotda foydalanilgan usullar orasida so‘rovnomalar, intervyular, kuzatuvlar va statistik tahlil asosiy o‘rin tutadi. So‘rovnomalar xodimlarning ishga bo‘lgan munosabati, motivatsiya darajasi va rag‘batlantirish tizimiga bo‘lgan qiziqishini aniqlashga yo‘naltirilgan bo‘lsa, intervyular rahbarlar tomonidan boshqaruv strategiyalari va xodimlarning ish faoliyatini tashkil etish usullari haqida ma’lumot olishga xizmat qildi. Kuzatuvlar orqali ish jarayoni va xodimlarning samaradorligi monitoring qilindi, ularning ish faoliyatidagi vaqt va resurslarni samarali taqsimlash darajasi o‘rganildi. Statistik tahlil metodlari yordamida olingan ma’lumotlar kvantitativ jihatdan tahlil qilinib, rag‘batlantirish tizimi va ish samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik aniqlandi. Shuningdek, malaka oshirish kurslari va treninglarda qatnashgan xodimlar samaradorligining o‘sishi kuzatildi, bu esa malaka oshirishning ish unumdorligiga ta’sirini baholash imkonini berdi. Tadqiqot jarayonida olinadigan ma’lumotlar jadvallar va diagrammalar yordamida vizual tarzda ifodalanib, tahlil jarayonini osonlashtirdi. Shu bilan birga, tadqiqotda mehnat salohiyatini baholash mezonlari ishlab chiqilib, xodimlarning ish samaradorligi va motivatsiya darajasini o‘lchash imkoniyati yaratildi. Umuman olganda, tadqiqot materiali va usullari aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning nazariy va amaliy jihatlarini kompleks tahlil qilishga imkon beradi, bu esa korxona rahbarlari va menejerlar uchun aniq amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi.

1-Jadval. Mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishga ta’sir qiluvchi asosiy omillar (Namangan viloyati, 2025)

Asosiy omillar	Amalga oshirish usullari	Ish samaradorligi o‘sishi (%)	Izoh
Motivatsiya va rag‘batlantirish	Bonus tizimi, mukofotlar	12–15	Xodimlarning ishga qiziqishi oshadi
Ish jarayonini optimallashtirish	Ish rejalarini optimallashtirish, monitoring	14	Ortig‘cha ish vaqti kamayadi
Ish sharoitlarini yaxshilash	Zamonaviy texnika, xavfsizlik	10–18	Ish unumdorligi oshadi
Malaka oshirish	Kurslar, treninglar	15	Xodimlar malakasi oshadi

Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishga ta’sir qiluvchi asosiy omillarni ko‘rsatadi. Jadvalda xodimlarning ish samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi to‘rtta asosiy omil — motivatsiya va rag‘batlantirish, ish jarayonini optimallashtirish, ish sharoitlarini yaxshilash va malaka oshirish — va ularni amalga oshirish usullari hamda ish samaradorligidagi o‘sish foizi ko‘rsatilgan. Jumladan, rag‘batlantirish va motivatsiya tizimi orqali xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi 12–15% ga oshishi kuzatilgan bo‘lsa, ish jarayonini optimallashtirish va monitoring orqali ortiqcha ish vaqti kamayib, ish samaradorligi 14% ga oshgan. Ish sharoitlarini yaxshilash, jumladan zamonaviy texnika va xavfsizlik choralarini joriy etish, ish unumdorligini 10–18% ga oshirish imkonini yaratgan. Shu bilan birga, xodimlarni malaka oshirish kurslari va treninglarda ishtirok etishini ta’minlash orqali ularning professional kompetensiyasi rivojlantirilgan va ish samaradorligi o‘rtacha 15% ga oshganligi aniqlangan. Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, samaradorlikni oshirishning eng optimal yo‘li — bir nechta chora-tadbirni birgalikda qo‘llash, bu esa aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan foydalanishni maksimal darajada ta’minlash imkonini beradi. Shu bilan birga, jadval rahbarlar va menejerlar uchun xodimlarning ish faoliyatini boshqarish va mehnat resurslarini samarali taqsimlash bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishda asosiy manba sifatida xizmat qiladi.

Tadqiqot muhokamasi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida rag‘batlantirish tizimi joriy etilgan xodimlarning ish samaradorligi o‘rtacha 12–15% ga oshganligi aniqlangan. Shu bilan birga, ish jarayonini optimallashtirish orqali ortiqcha ish vaqti 10–12% ga kamaygan, zamonaviy texnika va jihozlar bilan ta’minlangan xodimlarning ish

samaradorligi 10–18% ga oshganligi kuzatilgan. Malaka oshirish kurslari va treninglarda qatnashgan xodimlarning ish unumdorligi esa o‘rtacha 15% ga oshganligi tadqiqotda aniqlangan. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, samaradorlikni oshirishning eng samarali yo‘li — bir nechta chora-tadbirni birgalikda qo‘llash, jumladan, rag‘batlantirish, motivatsiya, malaka oshirish va ish sharoitlarini yaxshilash. Shu bilan birga, rahbarlar va menejerlar uchun xodimlarning ish jarayonini monitoring qilish va natijalarni baholash tizimi samaradorlikni oshirish bo‘yicha aniq tavsiyalar beradi. Tadqiqot shuningdek xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi va ish samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni ham ko‘rsatadi, bu esa korxona ichidagi motivatsiya tizimini optimallashtirish va mehnat resurslarini optimal taqsimlash orqali ishlab chiqarish samaradorligini barqaror oshirishga imkon yaratadi. Natijada, aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish xodimlarning ish faoliyatini yaxshilash, korxonaning raqobatbardoshligini oshirish va ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishga xizmat qiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlarini tizimli qo‘llash orqali ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshirish mumkin, bu esa korxona barqarorligini mustahkamlash va raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatini boshqarish va undan samarali foydalanish korxonaning ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot jarayonida aniqlangan asosiy omillar — motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlari, ish jarayonlarini optimallashtirish, ish sharoitlarini yaxshilash hamda xodimlarning malakasini oshirish — mehnat salohiyatidan maksimal darajada foydalanishga xizmat qiladi. Rag‘batlantirish va motivatsiya mexanizmlari xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi, bu esa ishlab chiqarish natijalariga ijobiy ta’sir qiladi. Shu bilan birga, ish jarayonini optimallashtirish va zamonaviy texnika va jihozlarni joriy etish ortiqcha ish vaqtini kamaytirib, ish unumdorligini 12–18% ga oshirish imkonini beradi. Malaka oshirish kurslari va treninglar xodimlarning professional kompetensiyasini rivojlantirib, ishlab chiqarish jarayonini samarali tashkil etish imkonini yaratadi. Tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, barcha chora-tadbirlarni kompleks tarzda qo‘llash orqali aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini maksimal darajada oshirish mumkin. Natijalar rahbarlar va menejerlar uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini beradi, bu esa korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlash va barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Umuman olganda, mehnat salohiyatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlarini tizimli qo‘llash korxona ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini

kuchaytirish va korxona iqtisodiy natijalarini yaxshilashga xizmat qilishi aniqlandi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Abdullaev, S. (2018). Mehnat salohiyatini oshirishning nazariy va amaliy jihatlari. Toshkent: "Iqtisodiyot va menejment" nashriyoti, 45–78-betlar.
2. Karimov, B. (2019). Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish strategiyalari. Toshkent: "Moliyaviy tadqiqotlar" nashriyoti, 32–67-betlar.
3. Tursunov, R. (2020). Innovatsion menejment texnologiyalari va xodimlar samaradorligi. Toshkent: "Boshqaruv ilm-fani" nashriyoti, 50–92-betlar.
4. Islomova, N. (2020). Xodimlarning ish unumdorligini oshirishda motivatsiya va rag'batlantirish mexanizmlari. Toshkent: "Iqtisodiy nazariya va amaliyot" nashriyoti, 28–61-betlar.
5. Raximov, M. (2021). Mehnat resurslaridan samarali foydalanish va ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirish. Toshkent: "Sanoat va menejment" nashriyoti, 40–85-betlar.