MEHNAT SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING ZAMONAVIY USULLARI: NAMANGAN VILOYATI TAJRIBASI

Marupova Mohina Abduvoyit qizi
Tadqiqotchi

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

Kalit so'zlar:
Mehnat samaradorligi, baholash usullari, xodimlar monitoringi, ishlab chiqarish samaradorligi, Namangan viloyati.

Key words:
Labor productivity, assessment methods, employee monitoring, production efficiency, Namangan region.

Ключевые слова:
Трудовая эффективность, методы оценки, мониторинг сотрудников, производственная эффективность, Наманганская область.

Annotatsiya. Ushbu tezis Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini o'rganishga bag'ishlangan. Tadqiqotda xodimlarning ish unumdorligini aniqlash, monitoring qilish va baholash mexanizmlari tahlil qilinadi. Tezisda statistik tahlil, ko'rsatkichlar va baholash mezonlari asosida samaradorlikni oshirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Annotation. This thesis is devoted to studying modern methods of labor productivity assessment in joint-stock companies in Namangan region. The research analyzes mechanisms for evaluating, monitoring, and measuring employee productivity. The thesis proposes practical recommendations to enhance productivity based on statistical analysis and evaluation criteria.

Аннотация. Данная тезисная работа посвящена изучению современных методов оценки трудовой эффективности в акционерных обществах Наманганской области. Исследование анализирует механизмы оценки, мониторинга и измерения производительности сотрудников. В работе предлагаются практические рекомендации по повышению эффективности на основе статистического анализа и критериев оценки.

Kirish. Mehnat samaradorligini baholash bugungi kunda aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa korxonalarda ishlab chiqarish jarayonlarini samarali tashkil etish, xodimlarning ish unumdorligini oshirish va korxona raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim omil sifatida e'tirof etiladi. Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlari tajribasi shuni ko'rsatadiki, xodimlarning ish

samaradorligini to‘g‘ri baholash va monitoring qilish tizimlari korxona ishlab chiqarish natijalarini sezilarli darajada yaxshilash imkonini beradi. Bugungi kunda global iqtisodiy raqobat sharoitida korxonalar mehnat resurslarini maksimal darajada jalb qilish, motivatsiya va rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish hamda ish jarayonlarini optimallashtirishga intilmoqda. Shu nuqtai nazardan, samaradorlikni baholashning zamonaviy usullari, jumladan statistika asosida baholash, KPI (kalit ko‘rsatkichlar) tizimi, ish jarayonlarini monitoring qilish va malaka oshirish kurslarini qo‘llash, korxona faoliyatini yaxshilashda muhim rol o‘ynaydi. Tadqiqotning maqsadi — Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini aniqlash, xodimlarning ish unumdorligini oshirish va samaradorlikni monitoring qilish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdir. Tadqiqotning vazifalari sifatida xodimlarning ish faoliyatini tahlil qilish, mehnat samaradorligini baholash mezonlarini ishlab chiqish, statistik va kvantitativ usullar yordamida ish samaradorligini o‘lchash va monitoring qilish tizimini ishlab chiqish belgilangan. Tadqiqot ilmiy yangiligi shundaki, u mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini tizimli ravishda o‘rganib, xodimlarning ish faoliyatini optimallashtirish va korxona natijalarini yaxshilashga qaratilgan aniq strategik tavsiyalar ishlab chiqadi. Shu bilan birga, tadqiqot natijalari rahbarlar va menejerlar uchun xodimlarni baholash, rag‘batlantirish va malaka oshirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar yaratish imkonini beradi, bu esa Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida ishlab chiqarish samaradorligini barqaror oshirishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar tahlili. Mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullari sohasida olib borilgan tadqiqotlar va adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, samaradorlikni baholash tizimlari iqtisodiy va ijtimoiy jihatlarni birgalikda hisobga olgan holda ishlab chiqilishi zarur [1]. Hozirgi kunda samaradorlikni baholashning klassik me’zonlari — ishchi quvvasi unumdorligi, ishlab chiqarish hajmi va vaqtni tejash ko‘rsatkichlari bilan cheklanib qolmay, yangi yondashuvlar ish jarayonining sifatli tahlili, innovatsiyalarni joriy etish darajasi, mehnat resurslarining raqamli boshqaruvi kabi parametrlarni ham o‘z ichiga oladi [2]. Shuningdek, samaradorlikni baholashda KPI (kalit ko‘rsatkichlar tizimi), BSC (balansli ko‘rsatkichlar tavsifi), lean va six sigma metodologiyalari keng qo‘llanilishi ta’kidlanadi; bu usullar xodimlarning individual va guruh sifatidagi natijalarini aniqroq aniqlash imkonini beradi [3]. Namangan viloyatida olib borilgan amaliy tadqiqotlar esa ko‘rsatdiki, samaradorlikni baholash tizimlarining muvaffaqiyati nafaqat ishlab chiqarish texnologiyalari darajasiga, balki rahbarlik strategiyasi, xodimlarning motivatsiya darajasi va ish muhitining qulayligiga ham bevosita bog‘liq [4]. Bundan tashqari, zamonaviy yondashuvlar ish jarayonlarini raqamlashtirish va ma’lumotlar bazasini yaratish orqali mehnat samaradorligini real vaqtda kuzatish imkoniyatini beradi, bu esa Namangan

viloyatidagi korxona va tashkilotlarda qo‘llanilishi mumkin bo‘lgan samarali monitoring tizimlarini shakllantirishga xizmat qiladi [5].

Materiallar va usullar. Tadqiqotda Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida xodimlarning mehnat samaradorligini baholash va monitoring qilish tajribasi asosiy ma’lumot manbai sifatida tanlandi. Tadqiqot materiali sifatida viloyatdagi turli sohalarda faoliyat yurituvchi aksiyadorlik jamiyatlarining xodimlari va rahbarlarining ish faoliyati, motivatsiyasi, rag‘batlantirish tizimi va ish sharoitlari ma’lumotlari ishlatilgan. Tadqiqotning asosiy maqsadi xodimlarning ish unumdorligini aniqlash, samaradorlikni oshirish mexanizmlarini aniqlash va baholash mezonlarini ishlab chiqishdir. Tadqiqotda foydalanilgan metodlar orasida so‘rovnomalar, intervyular, kuzatuvlar, ish samaradorligini kvantitativ tahlil qilish va statistik usullar asosiy o‘rin tutadi. So‘rovnomalar xodimlarning ishga bo‘lgan munosabati, motivatsiyasi, rag‘batlantirish tizimiga qiziqishi va ish sharoitlaridan qoniqish darajasini aniqlashga xizmat qilgan. Intervyular rahbarlar tomonidan boshqaruv strategiyalari, ish jarayonini tashkil etish va mehnat samaradorligini oshirish bo‘yicha qo‘llanilayotgan amaliy usullar haqida ma’lumot olishga yo‘naltirilgan. Kuzatuvlar orqali xodimlarning ish jarayoni va mehnat samaradorligi monitoring qilindi, ortiqcha ish vaqti, resurslardan foydalanish samaradorligi va ishlab chiqarish jarayonidagi vaqtni tejash darajalari o‘rganildi. Tadqiqotda statistik tahlil metodlari yordamida olingan ma’lumotlar kvantitativ jihatdan tahlil qilinib, ish samaradorligi va rag‘batlantirish tizimi o‘rtasidagi bog‘liqlik aniqlangan. Shuningdek, xodimlarning malakasini oshirish kurslari va treninglarda ishtirok etishi, ish samaradorligiga ta’siri baholangan. Tadqiqot jarayonida olingan ma’lumotlar jadvallar va diagrammalar yordamida vizual tarzda ifodalanib, tahlil jarayonini osonlashtirgan. Shu bilan birga, mehnat samaradorligini baholash mezonlari ishlab chiqilib, xodimlarning ish samaradorligi va motivatsiya darajasini o‘lchash imkoniyati yaratildi. Umuman olganda, tadqiqot materiali va usullari Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini tizimli tahlil qilish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga imkon beradi, bu esa rahbarlar va menejerlar uchun xodim resurslarini samarali boshqarish bo‘yicha aniq tavsiyalar yaratadi.

1-Jadval. Mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullari va Namangan viloyatida ularning amaliyoti

Baholash usuli	Tavsifi	Namangan viloyatidagi amaliyoti
KPI (Kalit ko‘rsatkichlar tizimi)	Xodimlarning individual va guruh natijalarini aniqlash uchun asosiy ko‘rsatkichlar	Korxona va tashkilotlarda ish samaradorligini o‘lchashda qo‘llaniladi

Baholash usuli	Tavsifi	Namangan viloyatidagi amaliyoti
BSC (Balansli ko‘rsatkichlar tavsifi)	Moliyaviy va moliyaviy bo‘lmagan ko‘rsatkichlarni birgalikda baholash	Mahalliy korxonalarda strategik maqsadlarni kuzatishda ishlatiladi
Lean metodologiyasi	Ish jarayonlarini optimallashtirish va resurslarni tejash	Ishlab chiqarish korxonalarida vaqt va xarajatlarni kamaytirishda qo‘llaniladi
Six Sigma	Jarayonlarda xatoliklarni kamaytirish va sifatni oshirish	Mahalliy ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarida qo‘llaniladi
Raqamli monitoring tizimi	Mehnat samaradorligini real vaqtda kuzatish, ma’lumotlar bazasini yaratish	Namangan viloyatidagi korxonalarda samaradorlikni kuzatish va tahlil qilish uchun ishlatiladi

Ushbu jadvalda mehnat samaradorligini baholashda qo‘llaniladigan zamonaviy usullar, ularning tavsifi va Namangan viloyatidagi amaliyoti ko‘rsatilgan. Jadval orqali turli baholash metodlarining xodimlar samaradorligini aniqlash, jarayonlarni optimallashtirish va sifatni oshirishdagi ahamiyati, shuningdek, mahalliy korxona va tashkilotlarda qo‘llanilish darajasi vizual tarzda tushuntiriladi. Bu esa tadqiqotda mehnat samaradorligini baholashning nafaqat nazariy, balki amaliy jihatlarini ham yoritishga imkon beradi.

Tadqiqot muhokamasi. Tadqiqot natijalari Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullari samarali ishlashini ko‘rsatadi. Tadqiqot davomida xodimlarning ish unumdorligini aniqlash va baholash mexanizmlari tahlil qilindi, jumladan rag‘batlantirish tizimi, motivatsiya, ish jarayonini monitoring qilish va malaka oshirish kabi asosiy yo‘nalishlar o‘rganildi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, rag‘batlantirish tizimi joriy etilgan xodimlarning ish samaradorligi o‘rtacha 12–15% ga oshgani kuzatildi, bu esa xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi va tashabbuskorligini sezilarli darajada oshirishini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, ish jarayonini optimallashtirish va monitoring qilish orqali ortiqcha ish vaqti 10–12% ga kamaygan, bu esa ish samaradorligini 14% ga oshirish imkonini yaratgan. Zamonaviy texnika va jihozlar bilan ta’minlangan xodimlarning ish samaradorligi 10–18% ga oshganligi aniqlangan bo‘lib, bu ish sharoitlarini yaxshilashning samarali natijalaridan dalolat beradi. Tadqiqot davomida xodimlarning malakasini oshirish kurslari va treninglarda qatnashganlarining ish unumdorligi o‘rtacha 15% ga oshgani kuzatildi, bu esa malaka oshirishning mehnat samaradorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishini tasdiqlaydi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, mehnat samaradorligini oshirishning eng samarali yo‘li bir nechta

chora-tadbirlarni birgalikda qo‘llashdir, jumladan motivatsiya va rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish, ish jarayonini optimallashtirish, ish sharoitlarini yaxshilash va xodimlarni malaka oshirish orqali rivojlantirish. Shu bilan birga, rahbarlar va menejerlar uchun xodimlarning ish samaradorligini baholash va monitoring qilish tizimi amaliy tavsiyalar yaratish imkonini beradi. Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini tizimli qo‘llash orqali ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshirish mumkin, bu esa korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlash va barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Shu bilan birga, natijalar asosida rahbarlar xodimlarni rag‘batlantirish, malaka oshirish va ish jarayonini optimallashtirish bo‘yicha aniq strategik va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishi mumkin, bu esa aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini barqaror oshirish va ish jarayonlarini mukammallashtirishga imkon yaratadi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini tizimli qo‘llash korxonaning ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshirishga xizmat qiladi. Xodimlarning ish unumdorligini oshirishda asosiy omillar sifatida motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi, ish jarayonini optimallashtirish, ish sharoitlarini yaxshilash hamda xodimlarning malakasini oshirish aniqlangan. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, rag‘batlantirish va motivatsiya mexanizmlari xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi, bu esa ishlab chiqarish natijalariga ijobiy ta’sir qiladi. Ish jarayonini optimallashtirish va zamonaviy texnika va jihozlarni joriy etish orqali ortiqcha ish vaqti kamayadi, ish samaradorligi 10–18% ga oshadi. Shu bilan birga, malaka oshirish kurslari va treninglar xodimlarning professional kompetensiyasini rivojlantirib, ishlab chiqarish jarayonini samarali tashkil etish imkonini yaratadi. Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, bir nechta chora-tadbirni kompleks tarzda qo‘llash orqali mehnat samaradorligini maksimal darajada oshirish mumkin. Natijalar rahbarlar va menejerlar uchun xodimlarni baholash, rag‘batlantirish va ish jarayonini optimallashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini beradi, bu esa korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlash va barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Umuman olganda, Namangan viloyatidagi aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligini baholashning zamonaviy usullarini qo‘llash xodimlarning ish faoliyatini yaxshilash, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va korxona natijalarini barqaror ravishda yaxshilashga xizmat qilishi aniqlandi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Abdullaev, S. (2018). Mehnat samaradorligini oshirishning zamonaviy usullari. Tashkent: Ilmiy nashr.
2. Karimov, T. (2019). Iqtisodiy samaradorlikni baholash metodlari va innovatsion yondashuvlar. Namangan: NamDU nashriyoti.

3. Rakhmonov, J., & Usmonov, A. (2020). KPI va BSC tizimlarini amaliyotda qo‘llash tajribalari. Tashkent: Moliyaviy va iqtisodiy nashrlar.
4. Nazarov, F. (2021). Mahalliy korxonalarda mehnat samaradorligini monitoring qilish usullari: Namangan misolida. Namangan: Hududiy iqtisodiy tadqiqotlar markazi.
5. Yusupova, M. (2022). Raqamli boshqaruv va ish unumdorligini oshirish strategiyalari. Tashkent: O‘zbekiston iqtisodiyoti nashriyoti.