SCIENCE HUB REVIEW
2026
Volume 1
Issue 5
www.sciencehubreview.uz
ILMIY ELEKTRON JURNAL

XODIMLARNI RAG‘BATLANTIRISH TIZIMINING MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA’SIRI

Xusanov Muhammadsodiq A’zamjon

Andijon davlat texnika instituti, Iqtisodiyot va boshqaruv fakulteti, Iqtisodiyot yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Annotatsiya

Ushbu maqolada xodimlarni rag‘batlantirish tizimining mehnat unumdorligiga ta’siri, uning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilingan. Maqolada xodimlarni moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish vositalarining mehnat samaradorligini oshirishdagi ahamiyati yoritilgan. Maqolada korxonalarda qo‘llanilayotgan rag‘batlantirish mexanizmlarining xodimlar motivatsiyasi, ish sifati va ishlab chiqarish natijalariga ta’siri ko‘rib chiqilgan. Maqolada mehnat unumdorligini oshirishda samarali rag‘batlantirish tizimini joriy etishning afzalliklari asoslab berilib, korxonalar faoliyatida undan foydalanishni takomillashtirish bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar

mehnat unumdorligi, xodimlarni rag‘batlantirish, motivatsiya, ish haqi, mukofotlash tizimi, mehnat samaradorligi, inson kapitali.

Kirish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxona va tashkilotlar faoliyatining samaradorligini ta’minlashda inson omili muhim ahamiyat kasb etadi. Har qanday korxonaning muvaffaqiyati, avvalo, unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim darajasi, malakasi, tajribasi va o‘z ishiga bo‘lgan munosabatiga bog‘liq. Shu sababli zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarni samarali boshqarish, ularning mehnat faoliyatini rag‘batlantirish hamda mehnat unumdorligini oshirish masalalari dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

Bugungi kunda global iqtisodiyotda raqobatning kuchayib borishi korxonalardan mavjud resurslardan samarali foydalanishni talab etmoqda. Ayniqsa, inson kapitalidan oqilona foydalanish va xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshirish korxona

raqobatbardoshligini ta’minlovchi asosiy omillardan biri sifatida namoyon bo‘lmoqda. Xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabati va ish faoliyatidagi faolligi ko‘p jihatdan korxonada joriy etilgan rag‘batlantirish tizimining samaradorligiga bog‘liq [1]. Agar xodim o‘z mehnatining munosib baholanayotganini his qilsa, u yanada mas’uliyatli va samarali ishlashga intiladi. Natijada korxonaning ishlab chiqarish hajmi, xizmatlar sifati hamda moliyaviy natijalari yaxshilanadi.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy rivojlanishning muhim ko‘rsatkichlaridan biri bo‘lib, u ma’lum vaqt davomida yaratilgan mahsulot yoki xizmat hajmining sarflangan mehnat resurslariga nisbatini ifodalaydi [2]. Mehnat unumdorligining oshishi korxona xarajatlarining kamayishiga, mahsulot tannarxining pasayishiga, foyda miqdorining ortishiga va umumiy iqtisodiy samaradorlikning yuksalishiga xizmat qiladi. Shu nuqtai nazardan qaraganda, mehnat unumdorligini oshirishga ta’sir etuvchi omillarni o‘rganish va ularni amaliyotga tatbiq etish alohida ahamiyatga ega. Xodimlarni rag‘batlantirish tizimi mehnat unumdorligini oshirishning eng muhim vositalaridan biri hisoblanadi. Rag‘batlantirish tizimi xodimlarni ma’lum maqsadlarga erishishga undovchi moddiy va nomoddiy omillar majmuasidan iborat. Moddiy rag‘batlantirish vositalariga ish haqi, mukofotlar, ustamalar, bonuslar va boshqa moliyaviy to‘lovlar kiradi. Nomoddiy rag‘batlantirish esa xodimlarni e’tirof etish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish, lavozim bo‘yicha o‘sish, qulay mehnat sharoitlarini ta’minlash va jamoada sog‘lom ijtimoiy muhitni shakllantirish kabi choralarni o‘z ichiga oladi. Ushbu vositalarning to‘g‘ri qo‘llanilishi xodimlarning motivatsiyasini oshirishga va ularning mehnat natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi.

So‘nggi yillarda korxonalarda inson resurslarini boshqarish masalalariga bo‘lgan e’tibor sezilarli darajada ortib bormoqda. Ayniqsa, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi va yangi boshqaruv texnologiyalarining joriy etilishi sharoitida xodimlarning bilim va ko‘nikmalari korxonaning asosiy ustunliklaridan biriga aylanmoqda. Bunday sharoitda xodimlarni samarali rag‘batlantirish tizimini yaratish nafaqat mehnat unumdorligini oshirish, balki malakali mutaxassislarni saqlab qolish, kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish va korxona faoliyatining barqaror rivojlanishini ta’minlash uchun ham muhim hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasida ham iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish, tadbirkorlik subyektlarini qo‘llab-quvvatlash va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan keng ko‘lamli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Ushbu jarayonda korxonalarda zamonaviy rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish va mehnat unumdorligini oshirish masalalari alohida ahamiyat kasb etmoqda. Chunki mamlakat iqtisodiyotining barqaror rivojlanishi ko‘p jihatdan korxonalarning samarali faoliyati va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish darajasiga bog‘liqdir.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur maqolani tayyorlash jarayonida ilmiy bilishning tahlil va sintez usullaridan foydalanildi. Mavzuga oid mahalliy va xorijiy ilmiy adabiyotlar, statistik ma’lumotlar hamda me’yoriy-huquqiy hujjatlar o‘rganildi va umumlashtirildi. Xodimlarni rag‘batlantirish tizimi hamda mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi bog‘liqlikni aniqlashda qiyosiy tahlil metodidan foydalanildi. Statistik ma’lumotlarni qayta ishlash va baholashda iqtisodiy-statistik tahlil usullari qo‘llanildi. Shuningdek, mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillarni aniqlashda kuzatish va guruhlash metodlaridan foydalanildi. Olingan natijalar asosida ilmiy xulosa va amaliy takliflar ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Korxonalar faoliyatida mehnat unumdorligini oshirishga ta’sir etuvchi omillar orasida xodimlarni rag‘batlantirish tizimi alohida o‘rin tutadi. Zamonaviy iqtisodiyotda xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabati, ish natijalariga qiziqishi va korxona maqsadlariga erishishdagi faolligi ko‘p jihatdan ularga yaratilgan rag‘batlantirish mexanizmlariga bog‘liq hisoblanadi. Shu sababli rag‘batlantirish tizimining mehnat unumdorligiga ta’sirini tahlil qilish korxona samaradorligini oshirishning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra [3], mamlakatda o‘rtacha oylik nominal ish haqi 2024-yilda 5,36 mln so‘mni tashkil etgan bo‘lsa, 2025-yilda ushbu ko‘rsatkich 6,38 mln so‘mga yetgan. Natijada ish haqi darajasining yillik o‘sishi qariyb 18,9 foizni tashkil etgan. Bu esa korxonalarda xodimlarni moddiy rag‘batlantirish imkoniyatlari kengayib borayotganligini ko‘rsatadi.

Mehnat unumdorligi koʻrsatkichlari ham soʻnggi yillarda ijobiy tendensiyani namoyon etmoqda. CEIC maʼlumotlariga koʻra, Oʻzbekistonda mehnat unumdorligi oʻsish surʼati 2023-yilda 4,49 foizni tashkil etgan boʻlsa, 2024-yilda ushbu koʻrsatkich 4,85 foizga yetgan. Bu holat iqtisodiyotda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi ortib borayotganligini anglatadi. Tahlillar shuni koʻrsatadiki, yuqori ish haqi va samarali ragʻbatlantirish tizimi mavjud boʻlgan tarmoqlarda mehnat unumdorligi ham nisbatan yuqori boʻladi. Masalan, 2024-yilda moliya va sugʻurta sohasida oʻrtacha ish haqi 14,4 mln soʻmni tashkil etgan boʻlsa, axborot va kommunikatsiya sohasida 12,4 mln soʻmga teng boʻlgan. Shu bilan birga, ushbu tarmoqlar iqtisodiyotning eng yuqori samaradorlikka ega yoʻnalishlari qatoriga kiradi. Taʼlim va sogʻliqni saqlash sohalarida esa ish haqi mos ravishda 3,5 mln va 3,3 mln soʻm atrofida shakllangan.

Korxonalarda olib borilgan kuzatishlar shuni koʻrsatadiki, xodimlarga mukofot pullari va bonuslar joriy etilganda ishlab chiqarish natijalari sezilarli darajada yaxshilanadi. Masalan, 100 nafar xodim faoliyat yuritayotgan shartli ishlab chiqarish korxonasida oʻrtacha oylik ish haqi 5 mln soʻmdan 6 mln soʻmga oshirilganda va har chorakda qoʻshimcha bonus tizimi joriy etilganda bir ishchiga toʻgʻri keladigan mahsulot hajmi 12–15 foizga oshishi kuzatilgan. Natijada korxonaning umumiy ishlab chiqarish hajmi 1,2 mlrd soʻmdan 1,38 mlrd soʻmga yetgan. Bu esa ragʻbatlantirish tizimining iqtisodiy samaradorlikka bevosita taʼsir koʻrsatishini anglatadi. Shuningdek, nomoddiy ragʻbatlantirish vositalarining ham ahamiyati katta. Xususan, xodimlarni faxriy yorliqlar bilan taqdirlash, ularning malakasini oshirish kurslariga yuborish, xizmat lavozimi boʻyicha oʻsish imkoniyatlarini yaratish va qulay mehnat sharoitlarini taʼminlash mehnat unumdorligining ortishiga xizmat qiladi. EY kompaniyasi tomonidan Oʻzbekistonning 60 ta korxonasi ishtirokida oʻtkazilgan tadqiqot natijalariga koʻra, korxonalarning 66 foizi ish haqi bilan bir qatorda nomoddiy ragʻbatlantirish vositalarini ham qoʻllash orqali xodimlarni ushlab qolish va samaradorlikni oshirishga intilmoqda. Tahlil natijalari shuni koʻrsatadiki, ragʻbatlantirish tizimi yetarli darajada shakllanmagan korxonalarda kadrlar qoʻnimsizligi yuqori boʻladi. Masalan, oylik ish haqi hududiy oʻrtacha koʻrsatkichdan 15–20 foiz past boʻlgan korxonalarda xodimlar almashinuvi darajasi yiliga 18–25 foizni tashkil etishi mumkin. Aksincha, mehnat natijalariga bogʻlangan mukofotlash tizimi

mavjud korxonalarda ushbu ko‘rsatkich 8–10 foizgacha kamayadi. Bu esa tajribali mutaxassislarni saqlab qolish imkoniyatini oshiradi.

Hududlar kesimida ham ish haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasida muayyan bog‘liqlik kuzatiladi. 2024-yilda Toshkent shahrida o‘rtacha oylik ish haqi 9,07 mln so‘mni tashkil etgan bo‘lsa, Qashqadaryo viloyatida bu ko‘rsatkich 3,79 mln so‘m bo‘lgan. Ish haqi yuqori hududlarda malakali kadrlarni jalb qilish imkoniyati kengroq bo‘lib, mehnat samaradorligi ham yuqori shakllanadi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, korxonalarda rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish mehnat unumdorligini oshirishning muhim vositasi hisoblanadi. Xususan, ish haqi fondining kamida 10–15 foizini mukofotlash va bonus tizimlariga yo‘naltirish, KPI asosida baholash mexanizmlarini joriy etish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash hamda nomoddiy rag‘batlantirish usullaridan keng foydalanish mehnat samaradorligini sezilarli darajada oshirish imkonini beradi.

Tadqiqotchilar tomonidan o‘tkazilgan tahlillar xodimlarni rag‘batlantirish tizimi bilan mehnat unumdorligi o‘rtasida bevosita va kuchli bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatdi [4]. Rag‘batlantirishning moddiy va nomoddiy shakllarini uyg‘un holda qo‘llash xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, ishlab chiqarish hajmining ko‘payishiga xizmat qiladi hamda korxonaning moliyaviy natijalarini yaxshilaydi [5]. Shu bois korxonalarda zamonaviy rag‘batlantirish mexanizmlarini keng joriy etish mehnat unumdorligini oshirishning eng samarali yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi [6].

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalar faqatgina yuqori ish haqi hisobiga emas, balki natijadorlikka asoslangan boshqaruv usullarini qo‘llash orqali ham xodimlar samaradorligini oshirishlari mumkin. Ayniqsa, raqamli texnologiyalar va KPI tizimlaridan foydalanish mehnat natijalarini aniq baholash va xodimlarni adolatli rag‘batlantirish imkoniyatini yaratadi. Natijada korxona resurslaridan foydalanish samaradorligi oshadi va umumiy iqtisodiy natijalar yaxshilanadi.

Yuqoridagi xulosalardan kelib chiqib, quyidagi takliflarni amalga oshirish maqsadga muvofiq deb hisoblanadi.

Birinchidan, korxonalarda xodimlarni rag‘batlantirishning natijadorlikka asoslangan zamonaviy tizimini joriy etish zarur. Bunda har bir xodim faoliyati aniq ko‘rsatkichlar asosida baholanib, ish natijalariga mos ravishda mukofotlash mexanizmi qo‘llanilishi lozim. Bu xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshirish bilan bir qatorda ularning mas’uliyatini ham kuchaytiradi.

Ikkinchidan, moddiy rag‘batlantirish bilan bir qatorda nomoddiy rag‘batlantirish vositalaridan keng foydalanish tavsiya etiladi. Xususan, malaka oshirish kurslari, xizmat pog‘onalari bo‘yicha o‘sish imkoniyatlari, eng yaxshi xodimlarni e’tirof etish va korporativ tadbirlarni tashkil etish orqali xodimlarning korxonaga sodiqligini oshirish mumkin. Bu esa o‘z navbatida birinchi taklifda ko‘zda tutilgan natijadorlik tizimining samaradorligini yanada kuchaytiradi.

Uchinchidan, rag‘batlantirish tizimini raqamlashtirish va KPI asosida monitoring qilish amaliyotini keng joriy etish maqsadga muvofiqdir. Buning natijasida xodimlarning mehnat natijalari muntazam tahlil qilinadi, rag‘batlantirish jarayonida shaffoflik va adolatlilik ta’minlanadi hamda boshqaruv qarorlarini qabul qilish sifati oshadi. Ushbu yondashuv birinchi va ikkinchi takliflarning samarali amalga oshirilishiga xizmat qilib, korxonada mehnat unumdorligini barqaror ravishda oshirish imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Xolmurodov H. Mehnat bozori va ijtimoiy masalalar //Scientific practical conference. – 2026. – T. 1. – №. 3. – C. 242-245.

2. Uzakbaevna B. A. Mehnat unumdorligini yaxshilash faktorlari va rezervlarni aniqlash yo‘llari //symposium on advanced studies and future directions. – 2025. – T. 1. – №. 1. – C. 216-227.

3. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari. www.stat.uz

4. Abduxalilovna Z. G., Dilmuhammad A. Kadrlar salohiyatini mehnat unumdorligiga ta’siri //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – T. 57. – №. 2. – C. 27-33.

5. Abduxalilovna Z. G., Dilmuhammad A. Ish haqini mehnat unumdorligiga ta’siri //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – T. 57. – №. 2. – C. 21-26.

6. Abduxalilovna Z. G., Dilmuhammad A. Ish haqi va mehnat unumdorligini o ‘sish sur’atlarini optimallashtirish yo ‘llari //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 57. – №. 2. – С. 15-20.