

TO'QIMACHILIK SANOATI KORXONALARI MEHNAT SALOHİYATINI OSHIRISH YO'LLARI**Xusanboyeva Shaxzodaxon Foziljon qizi**

TTYSI iqtisodiyot fakulteti

Iqtisodiyot va Menejment kafedrası 2-bosqich talabasi.

Mob:998-95-888-35-06 Pochta: shahzoda0306oo@gmail.com<https://doi.org/10.5281/zenodo.18660593>

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekiston to'qimachilik sanoati korxonalarida mehnat salohiyatini oshirishning dolzarb masalalari yoritilgan. Muallif mehnat salohiyatining mohiyati, uning korxona raqobatbardoshligini ta'minlashdagi o'rni va ahamiyatini tahlil qiladi.

Shuningdek, kadrlar malakasini oshirish, mehnat muhitini yaxshilash, xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish hamda innovatsion texnologiyalarni joriy etish orqali mehnat salohiyatini oshirish yo'llari ko'rsatib o'tilgan. Maqolada inson kapitaliga sarmoya kiritishning iqtisodiy samaradorligi va rahbariyatning bu jarayondagi roli alohida ta'kidlanadi.

Tadqiqot natijalari to'qimachilik korxonalarida samarali inson resurslarini boshqarish tizimini shakllantirish va ularni raqobatbardosh holatga keltirishda amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: to'qimachilik sanoati, mehnat salohiyati, inson resurslari.

So'nggi yillarda O'zbekiston iqtisodiyotida to'qimachilik sanoati mamlakatning yetakchi tarmoqlaridan biri sifatida jadal rivojlanmoqda. Mazkur sohada mahsulot ishlab chiqarish hajmi va eksport salohiyati ortib borayotgan bir paytda, korxonalar faoliyatida inson omilining o'rni yanada muhim ahamiyat kasb etmoqda. Mehnat salohiyatini oshirish — bu nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini ta'minlovchi omil, balki raqobatbardoshlikni kuchaytiruvchi asosiy strategik yo'nalishdir.

Mehnat salohiyati, bir tomondan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholining ajralmas xarakteristikasi bo'lsa, boshqa tomondan, u inson salohiyatining o'ta muhim va ajralmas qismi hisoblanadi. Mehnat salohiyati - bu iqtisodiy munosabatlar tizimini ifodalovchi iqtisodiy kategoriya, uning asosini mulkiy munosabatlar tashkil etadi. Bu mehnat salohiyatiga oid munosabatlar tizimining iqtisodiy asosiga aylanadigan shaxsning shaxsiy mulki hisoblanadi.

Ushbu munosabatlarning obyektlari turli xil inson kuchlari bo'lib, ular mehnat jarayonini ta'minlaydigan mehnat salohiyatini tashkil etadi. Ushbu tarkibiy qismlarni ularning tashuvchisi, shaxsning o'zi, ishchi bilan ajratib bo'lmaydi. Mehnat salohiyati harakatining manbai bu ish uchun olingan kuchlar bo'lib, ular uchun dastlabki asos insonning tabiiy kuchlari hisoblanadi.

Q.Abdurahmonov tomonidan olib borilgan izlanishlarda inson resurslarining eng muhim qismi - bu mehnat salohiyatidir. Salohiyat - bu ma'lum maqsadlarga erishish va muayyan muammolarni hal qilish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan imkoniyatlar, boshqa tomondan, qobiliyatlar va moyillik rivojlanishi mumkin bo'lgan qulay sharoitlar mavjud bo'lganda, ma'lum funksiyalarni samarali bajarish qobiliyati. "ko'nikma va malakalarning darajasi" [2]. Bunda muallif mehnat salohiyatini alohida xodimlarning qobiliyati va ko'nikmalariga bog'lashi ahamiyatga molikdir.

Korxona mehnat salohiyatini oshirishning asosiy maqsadi — har bir xodimning imkoniyatlarini to'liq ro'yobga chiqarish, ularning malaka darajasini zamon talablari asosida yangilab borish va samaradorlikni oshirishdan iborat.

Mehnat salohiyatini oshirishning qanday yo'llari mavjud ?

1. Kadrlar malakasini oshirish va qayta tayyorlash — to'qimachilik sanoatida zamonaviy texnologiyalar va avtomatlashtirilgan uskunalar tobora keng qo'llanilmoqda. Shu bois, xodimlarni doimiy ravishda o'qitish, ularning texnik bilimlarini yangilab borish zarur. Korxona ichida o'quv markazlarini tashkil etish yoki oliy o'quv yurtlari bilan hamkorlikda treninglar o'tkazish samarali natija beradi.

2. Innovatsion boshqaruv tizimini joriy etish, ya'ni korxonalarda ilg'or boshqaruv uslublari — "Lean manufacturing", "Kaizen", "5S" tizimlarini qo'llash orqali ish jarayonlarini soddalashtirish, vaqt va resurslarni tejash mumkin. Bunday yondashuv mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi.

3. Rag'batlantirish tizimini takomillashtirish — mehnat salohiyatining muhim tarkibiy qismi — motivatsiyadir. Xodimlarning mehnatga qiziqishini oshirish uchun moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini yaratish lozim. Bonus, mukofot, malaka toifasini oshirish, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kabi choralar bunga misoldir.

4. Mehnat sharoitlarini yaxshilash — to'qimachilik korxonalarida mehnat muhitining qulayligi, xavfsizligi va sog'lom ekologik muhitni ta'minlash — xodimlar salomatligi va unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Ventilyatsiya, yoritish, ergonomika, xavfsizlik texnikasi talablariga rioya etish muhim ahamiyat kasb etadi.

5. Raqamli texnologiyalarni joriy etish — ishlab chiqarish jarayonlarida avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari, raqamli hisob-kitob dasturlari, onlayn monitoring tizimlarini joriy etish orqali inson mehnatini yengillashtirish va samaradorlikni oshirish mumkin.

Bu nafaqat vaqtni tejaydi, balki inson xatosi xavfini kamaytiradi.

To'qimachilik korxonalarida mehnat salohiyatini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy natijalari

To'qimachilik korxonalarida mehnat salohiyatini oshirish iqtisodiy samaradorlikni oshirish (ishlab chiqarish hajmining o'sishi, mahsulot sifatining yaxshilanishi, foydaning ko'payishi) va ijtimoiy natijalarni (ish haqi va turmush darajasining ko'tarilishi, ish joylarining yaratilishi, ishchilarning malakasini oshirishi, ijtimoiy ta'minotning yaxshilanishi) olib keladi.

Bu, o'z navbatida, korxona raqobatbardoshligini oshirib, mamlakatning umumiy iqtisodiy rivojlanishiga hissa qo'shadi.

Iqtisodiy natijalari:

Ishlab chiqarish hajmining o'sishi: Mehnat salohiyatini oshirish ish hajmining ortishiga va ishlab chiqarish samaradorligining yuqori bo'lishiga olib keladi, bu esa korxonaning umumiy iqtisodiy ko'rsatkichlarini yaxshilaydi.

Mahsulot sifatining yaxshilanishi: Malakali xodimlar yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqarishga qodir bo'ladilar, bu esa mahsulotning bozor raqobatbardoshligini oshiradi.

Foyda va rentabellikning oshishi: Samarali mehnat salohiyati ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirib, mahsulot tannarxini pasaytiradi va shu bilan korxonaning foydasini oshiradi.

Raqobatbardoshlikning yuksalishi: Iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan kuchli bo'lgan korxonalar ichki va xalqaro bozorlarda ko'proq raqobatbardosh bo'ladi.

Ijtimoiy natijalari:

Aholi turmush darajasining ko'tarilishi: Ish haqi va ish haqi bilan bog'liq qo'shimcha imtiyozlarning oshishi ishchilarning real daromadini ko'paytiradi va ularning turmush darajasini yaxshilaydi.

Yangi ish joylarining yaratilishi: Korxonalarning kengayishi yangi ish joylarini yaratadi, bu esa ishsizlikni kamaytirishga va aholi bandligini oshirishga yordam beradi.

Xodimlarning malakasi va mahoratining oshishi: Ishlab chiqarish jarayonlari takomillashgani sari, xodimlarning o'qitish va malaka oshirish imkoniyatlari ko'payadi. Bu ularning professional rivojlanishiga yordam beradi.

Ijtimoiy ta'minotning yaxshilanishi: Korxonaning moliyaviy holati yaxshilangani sari, xodimlarga ijtimoiy himoya choralari, tibbiy va boshqa ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish imkoniyatlari kengayadi.

Mehnat muhitining yaxshilanishi: Korxonada mehnat intizomi, ish qonunchiligiga rioya etish va ishchilarga e'tibor qaratish ijtimoiy muhitni yaxshilaydi.

Xulosa qilib aytganda, to'qimachilik sanoati korxonalarida mehnat salohiyatini oshirish — bu sohaning barqaror rivojlanishini ta'minlovchi eng muhim omillardandir. Zamonaviy texnologiyalarni joriy etish, xodimlarning malakasini oshirish, rag'batlantirish tizimini takomillashtirish hamda qulay mehnat sharoitlarini yaratish orqali ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshirish mumkin. Natijada, to'qimachilik sanoati nafaqat milliy iqtisodiyotda, balki xalqaro maydonda ham raqobatbardosh soha sifatida rivojlanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q. "Mehnat iqtisodiyoti" 3-nashr, to'ldirilgan va qayta ishlangan Toshkent – 2019 197-222 s.
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/mehnat-salohiyati-va-uning-iqtisodiy-mazmuni>