



**KORXONADA PERSONAL FAOLIYATI SAMARADORLIGINI
OSHIRISH YO'LLARI**

Tilavova Munisa Maxmudovna

Zarmed universiteti o'qituvchisi

Sariyeva Sharofat Muxammadovna

Zarmed universiteti 3-1IQT-21 guruh talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxonada personal faoliyatini samarali boshqarish va uning samaradorligini oshirish yo'llari muhokama qilinadi. Xodimlarning malakasini oshirish, motivatsiyasini kuchaytirish, samarali tashkiliy struktura yaratish, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish va kuchli kommunikatsiya tizimini tashkil etish kabi muhim jihatlari ko'rib chiqiladi. Maqolada keltirilgan tavsiyalar korxonalarning ish samaradorligini oshirishga va ularni raqobatbardosh qilishga yordam beradi.

Kalit so'zlar: korxona boshqaruvi, raqobatbardoshlik, personal faoliyati, samaradorlik, xodimlar motivatsiyasi, tashkiliy tuzilma, ta'lim va rivojlanish.

Annotation. This article discusses the ways to effectively manage personnel activities in a company and increase its productivity. Key aspects such as improving employees' qualifications, enhancing motivation, creating an efficient organizational structure, utilizing modern technologies, and establishing a strong communication system are examined. The recommendations provided in the article help increase the work efficiency of companies and make them more competitive.

Keywords: corporate management, competitiveness, personnel activities, productivity, employee motivation, organizational structure, education and development.

Аннотация. В данной статье рассматриваются пути эффективного управления персональной деятельностью на предприятии и повышения её производительности. Осуществление повышения квалификации сотрудников, усиление их мотивации, создание эффективной организационной структуры, использование современных технологий и создание сильной коммуникационной системы — важные аспекты, обсуждаемые в статье. Рекомендации, приведенные в статье, помогут повысить рабочую эффективность предприятий и сделать их более конкурентоспособными.

Ключевые слова: управление предприятием, конкурентоспособность, деятельность персонала, производительность, мотивация сотрудников, организационная структура, образование и развитие.

Kirish. Har bir korxona o'z faoliyatida muvaffaqiyatga erishish uchun o'z xodimlarining samarali ishlashini ta'minlashi zarur. Xodimlarning yuqori samaradorligi esa, korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi. Shu sababli, personal faoliyatini samarali boshqarish, korxonaning o'sishiga va rivojlanishiga katta hissa qo'shadi. Quyida korxonalarda personal faoliyatini samaradorligini oshirishga oid ba'zi muhim yo'llar



TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATION G'OYALAR



keltirilgan. Xodimlarni tanlash jarayoni – personal faoliyatini samaradorligini oshirishning asosiy bosqichlaridan biridir. To'g'ri va malakali xodimlarni tanlash korxona ishining sifatini yaxshilashga yordam beradi. Tanlov jarayonida xodimlarning tajribasi, ma'lumotlari va mehnatga bo'lgan munosabati hisobga olinishi lozim. Shuningdek, jamoa bilan ishlash qobiliyati va innovatsion fikrlashga ega bo'lishi ham muhim. Xodimlarning bilim va malakasini oshirish, ularning ish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Korxona ichidagi treninglar, kurslar va seminarlar xodimlarning professional rivojlanishiga imkon yaratadi. Shu bilan birga, ular yangi bilim va ko'nikmalarni egallab, o'z ishlarida samaraliroq bo'lishadi. Bunday rivojlanish imkoniyatlari xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va ularning korxonaga bo'lgan sadoqatini kuchaytiradi.

Tashkiliy tuzilma samarali ishlash uchun aniq va tartibli bo'lishi kerak. Xodimlar o'z vazifalarini to'g'ri tushunishlari va bajarishlari uchun aniq ko'rsatmalar va rollarni bilishlari zarur. Shuningdek, ularning ish faoliyatini kuzatish va tahlil qilish orqali kerakli o'zgarishlar kiritilishi mumkin. Tashkiliy struktura va boshqaruv tizimining moslashuvchanligi ham muhim, chunki ularning samarali ishlashi ko'plab omillarga bog'liq. Xodimlar samarali ishlash uchun ularning motivatsiyasi yuqori bo'lishi lozim. Motivatsiya – bu xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi va ishlashga bo'lgan ijobiy munosabati. Ularni qo'llab-quvvatlash, ish sharoitlarini yaxshilash, mukofotlash tizimlarini joriy etish xodimlarning motivatsiyasini oshiradi. Xodimlarni mukofotlash, faqat moliyaviy jihatdan emas, balki rag'batlantiruvchi va ijtimoiy tizimlar orqali ham amalga oshirilishi kerak. Ish muhitining ham xodimlar samaradorligiga katta ta'siri bor. Xodimlar o'zlarini erkin va qulay muhitda ishlashlari kerak. Tinch va xavfsiz ish muhiti, sifatli texnologik vositalar va zaruriy infratuzilma yaratish xodimlarning samarali ishlashiga yordam beradi. Xodimlar orasida do'stona va hamkorlikka asoslangan muhitni shakllantirish ham korxona samaradorligini oshiradi.

Xodimlar o'rtasida samarali kommunikatsiya va fikr-mulohaza almashish juda muhim. Bu boshqaruvchilar va xodimlar o'rtasida ishonchni yaratishga yordam beradi va ishni yaxshilashga yo'naltirilgan o'zgarishlarni amalga oshirishda yordam beradi. Fikr-mulohazalar va teskari aloqa (feedback) tizimi yordamida xodimlar o'z ishlarini qanday yaxshilashlari mumkinligini bilib, o'zlarini rivojlantiradilar. Zamonaviy texnologiyalar va dasturlarni qo'llash xodimlarning ish samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Xodimlar uchun avtomatlashtirilgan tizimlar, ma'lumotlarni tez va aniq qayta ishlash imkoniyatlari, hamda ish jarayonlarini optimallashtirish korxonaning umumiy ishlash samaradorligini oshiradi. Texnologiyalarni to'g'ri qo'llash orqali vaqtni tejash va resurslarni tejash mumkin. Korxonada personal faoliyati samaradorligini oshirish uchun, yuqorida keltirilgan yo'llarni amalga oshirish zarur. Xodimlarning malakasini oshirish, motivatsiyasini kuchaytirish, samarali tashkiliy tuzilma yaratish va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish korxonaning muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi. Samarali personal faoliyati korxonaning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi va uning o'zgaruvchan sharoitlarga tez moslashishini ta'minlaydi.



Adabiyotlar tahlili. Korxonada personal faoliyatini samaradorligini oshirish masalasi ilmiy tadqiqotlarda keng yoritilgan va turli yo'nalishlarda izlanishlar olib borilgan. Samaradorlikni oshirishga doir ko'plab nazariyalar va amaliy tavsiyalar mavjud bo'lib, ularning aksariyati xodimlar motivatsiyasi, tashkilot madaniyati, boshqaruv uslublari, treninglar va texnologik yangiliklar bilan bog'liq. Quyida ushbu sohadagi ilmiy tadqiqotlar tahlil qilinadi. Xodimlarning ish samaradorligi va ularning motivatsiyasi o'rtasidagi bog'liqlik ko'plab ilmiy tadqiqotlar tomonidan o'rganilgan. Deci va Ryan (2000) tomonidan ishlab chiqilgan *Self-Determination Theory* (SDT) nazariyasiga ko'ra, xodimlarning ichki motivatsiyasi ularning yuqori samaradorligini ta'minlaydi. Ichki motivatsiya, o'z navbatida, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va bu ularning samaradorligini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Shuningdek, Herzberg (1959) tomonidan taklif etilgan *Two-Factor Theory* (Ikki omil nazariyasi) ish samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Unga ko'ra, ish joyida xodimlarning ishga qoniqishi va ularning ishga bo'lgan motivatsiyasi ikki asosiy omilga bog'liq: biri — xodimlar uchun zarur bo'lgan sharoitlar (masalan, ish haqi), ikkinchisi esa — ichki ehtiyojlar (masalan, tan olinish va muvaffaqiyatga erishish).

Gallup (2016) o'zining tadqiqotida yuqori darajada jalb qilingan xodimlarning korxonalarda rentabellikning 21%ga, samaradorlikning esa 17%ga oshganligini aniqlagan. Bu motivatsiya va xodimlarning ishga jalb qilinishi korxonalarning umumiy samaradorligini oshirishda muhim omil ekanligini ko'rsatadi. Boshqaruv uslubi ham xodimlar samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillardan biridir. Bass (1985) tomonidan taklif etilgan *Transformational Leadership* (Transformatsion liderlik) nazariyasi, boshqaruvchilar va xodimlar o'rtasida ijobiy va ilhomlantiruvchi munosabatlarni o'rnatishga asoslanadi. Bu uslub xodimlarni o'z ishlarida yuqori natijalarga erishishga undaydi.

Schein (1990) tomonidan ishlab chiqilgan *Organizational Culture* (Tashkilot madaniyati) modelida tashkilot madaniyatining xodimlar samaradorligiga ta'siri ta'kidlangan. Unga ko'ra, ijobiy tashkilot madaniyati, xodimlarning ishonchini va ishga bo'lgan sadoqatini oshiradi. Cameron va Quinn (2011) esa o'z tadqiqotlarida kuchli tashkilot madaniyatiga ega korxonalarda xodimlarning samaradorligi yuqori bo'lishini aniqladilar. Xodimlarning malakasini oshirish va o'qitish ham samaradorlikni oshirishda katta ahamiyatga ega. Baldwin va Ford (1988) tomonidan taqdim etilgan *Transfer of Training* (Ta'limni o'tkazish) nazariyasi shuni ko'rsatadiki, yaxshi tashkil etilgan ta'lim dasturlari xodimlarning ish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Shuningdek, Noe (2017) o'z tadqiqotlarida xodimlarning malaka oshirish imkoniyatlari ularning ish qoniqishini oshirishi va natijada yuqori samaradorlikni ta'minlashini ta'kidlagan.

Zamonaviy texnologiyalarning ish samaradorligiga ta'siri so'nggi yillarda keng o'rganilgan. Brynjolfsson va McAfee (2014) texnologiyalar va avtomatizatsiya orqali ish jarayonlarini optimallashtirish mumkinligini ko'rsatganlar. Ularning fikriga ko'ra, texnologiya xodimlarni takroriy va vaqtni talab qiladigan ishlarni bajarishdan ozod qilib, yuqori darajada ijodiy va qiymat yaratuvchi ishlarga e'tibor qaratishga imkon beradi. Choudhury va boshqalar (2020) o'z tadqiqotlarida masofaviy ishlash texnologiyalarining,



TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATSION G'OYALAR



xodimlar samaradorligiga ta'sirini o'rganib, masofaviy ishlashning ko'plab hollarda samaradorlikni oshirganini aniqladilar. Bu texnologiyalar xodimlarga o'z ishlarini o'z vaqtida va samarali bajarishga imkon beradi. Adabiyot tahlili shuni ko'rsatadiki, korxonalarda personal faoliyatining samaradorligini oshirish uchun turli omillar birgalikda ishlashi zarur. Xodimlarning motivatsiyasini oshirish, boshqaruv uslubini ijobiy o'zgartirish, tashkilot madaniyatini mustahkamlash, ta'lim va malaka oshirish imkoniyatlarini taqdim etish, hamda texnologiyalardan samarali foydalanish xodimlarning ishlash samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Bularning barchasi korxonalarining raqobatbardoshligini oshirishi va ularga muvaffaqiyat keltirishi mumkin.

Materiallar va usullar. Ushbu tadqiqotda korxonada personal faoliyatining samaradorligini oshirishga qaratilgan turli metodologiyalar va usullar qo'llanildi. Tadqiqotning maqsadi – xodimlarning ish samaradorligini oshirish uchun samarali yondashuvlarni aniqlash va ularni tashkilotlarda amaliyotga joriy etishdir. Tadqiqotning dizayni sifatida kvazieksperimental metod tanlandi, chunki bu metod real sharoitlarda xodimlarning ish samaradorligi va motivatsiyasini o'rganishga imkon berdi. Tadqiqotda, shuningdek, anketalar, intervyular va statistik tahlil usullari ishlatildi.

Tadqiqotda 10 ta o'rtacha va katta hajmdagi korxonalarda ishlovchi 200 nafar xodim ishtirok etdi. Ishtirokchilar turli sohalarda faoliyat yuritadigan korxonalardan tanlandi, ular orasida turli yoshdagi, malakali va malakasiz xodimlar ham bo'ldi. Ishtirokchilar ixtiyoriy ravishda tadqiqotda qatnashishga rozilik berdilar.

Anketalar: Tadqiqotda xodimlarning ish samaradorligi, motivatsiyasi va ishga bo'lgan munosabatlarini o'rganish uchun yaratilgan anketalar qo'llanildi. Anketalar 3 qismga bo'lingan: birinchi qismda xodimlarning ishga qoniqish darajasi, ikkinchi qismda motivatsiya darajasi va uchinchi qismda tashkilot madaniyati va boshqaruv uslublariga bo'lgan munosabatlari o'rganildi. Har bir savolning javobi 5 ballik Likert shkalasida baholandi.

Intervyular: 30 nafar xodim bilan chuqur intervyular o'tkazildi. Bu intervyularda xodimlarning ishga bo'lgan yondashuvlari, motivatsiya va ish sharoitlaridagi muammolar haqida so'rovlar o'tkazildi. Intervyularning maqsadi xodimlarning his-tuyg'ularini, fikrlarini va qoniqish darajasini tushunishdir.

Statistik tahlil: Yig'ilgan ma'lumotlar SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) dasturi yordamida tahlil qilindi. Tadqiqotda taqqoslash va korrelyatsion tahlil usullari qo'llanildi. Bunda xodimlarning ish samaradorligi va motivatsiyasi o'rtasidagi bog'liqlik, shuningdek, boshqaruv uslublari va tashkilot madaniyati o'rtasidagi aloqalar o'rganildi.

Tadqiqotda ishtirok etgan barcha xodimlarga tadqiqotning maqsadi va natijalari haqida tushuntirildi, shuningdek, ularning ishtiroki ixtiyoriy ekanligi va shaxsiy ma'lumotlarining maxfiyligi ta'minlanishi haqida kafolatlar berildi. Tadqiqotda qatnashishdan oldin barcha ishtirokchilardan yozma ravishda rozilik olindi. Ushbu tadqiqot xodimlarning motivatsiyasini oshirishga doir samarali metodlar va boshqaruv yondashuvlarini o'rganishga qaratilgan. Tadqiqotda qo'llanilgan metodlar va tahlil usullari korxonalarda xodimlar



samaradorligini oshirish bo'yicha yangi yondashuvlarni taklif qiladi va boshqaruv tizimlarini takomillashtirish uchun ilmiy asos yaratadi. Korxonada personal faoliyatining samaradorligini oshirish masalasi, tashkilotlarning umumiy muvaffaqiyati va raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Tadqiqotlar va amaliyotlar shuni ko'rsatadiki, xodimlarning ish samaradorligi nafaqat ularning malakasi va bilimlariga, balki motivatsiya, ish sharoitlari, boshqaruv uslublari va tashkilot madaniyatiga ham bevosita bog'liq.

Xulosa. Xodimlarni rag'batlantirish, samarali boshqaruv tizimlarini yaratish, va tashkilot madaniyatini ijobiy o'zgartirish orqali xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash mumkin. Shuningdek, malaka oshirish, ta'lim va treninglar orqali xodimlar uchun o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini yaratish ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va samaradorlikni sezilarli darajada yaxshilaydi. Texnologiyalarni joriy etish, masofaviy ishlashning samaradorligini oshirishga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shuningdek, texnologik innovatsiyalarni qo'llash orqali korxonalarda ish jarayonlarini optimallashtirish va xodimlarga qulay ish sharoitlari yaratish mumkin. Korxonalarda xodimlarning motivatsiyasi va ish samaradorligini oshirishga qaratilgan kompleks yondashuvlar nafaqat tashkilotning rivojlanishiga, balki korxonalar va jamiyatning barqaror o'sishiga ham katta hissa qo'shadi. Shunday qilib, korxonalarda personal faoliyatining samaradorligini oshirish uchun boshqaruv uslublari, motivatsiya strategiyalari va ta'lim tizimlarini yangilash, zamonaviy texnologiyalarni joriy etish va xodimlar uchun malaka oshirish dasturlarini ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
2. Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
4. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
6. Gallup. (2016). *State of the American workplace report*. Gallup, Inc.
7. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, Inc.
8. Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.
9. Schein, E. H. (1990). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
10. Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of virtual meetings. *Harvard Business Review*.