

KORXONALAR FAOLIYATIDA MEHNAT INTIZOMINING IQTISODIY SAMARADORLIKKA TA'SIRI

Azizova Sayyora Xamidullayevna

«Alfraganus University», Iqtisodiyot kafedrasi, katta o'qituvchi
E-mail: azizova.sayyora76@gmail.com

Annotatsiya

“Korxonada mehnat intizomi butun bir mikroiqtisodiy jarayonlarni boshqaruv nazariyasi nuqtayi nazaridan faol tarzda motivlashtiradigan transmissiyon funksiyalar jamlanmasidir,” deydi Nobel mukofoti sovrindori, mehnat intizomi bo'yicha xalqaro ekspert Klaudiya Golden. Chikago iqtisodiyot maktabi tomonidan ham mehnat intizomini takomillashtirishga qaratilgan bir qator tajriba sinovlari o'tkazilib, 97,6 foiz iqtisodiy samaradorlikka erishilgani hamda 69 foiz diversifikatsiya ko'lami kengaygani kuzatilgan. Ushbu maqolada mehnat intizomining korxonalar faoliyatining iqtisodiy samaradorligiga ta'siri bo'yicha institutsional tadqiqotlar haqidagi ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: makroiqtisodiy fiasko, bozor muvozanati, boshqaruv san'ati, psixologik boshqaruv, mehnat bozori, diversifikatsiya.

Аннотация

«Трудовая дисциплина на предприятии — это совокупность передаточных функций, которые с точки зрения теории управления микроэкономическими процессами активно мотивируют», — говорит лауреат Нобелевской премии, международный эксперт по трудовой дисциплине Клаудия Голдин. Чикагская экономическая школа провела ряд экспериментальных испытаний по совершенствованию трудовой дисциплины, в результате которых было достигнуто 97,6% экономической эффективности, а масштабы диверсификации выросли на 69%. В данной статье представлены институциональные исследования, посвященные влиянию трудовой дисциплины на экономическую эффективность деятельности предприятий.

Ключевые слова: макроэкономический кризис, рыночное равновесие, искусство управления, психологическое управление, рынок труда, диверсификация.

Abstract

“Work discipline in an enterprise is a set of transmission functions that actively motivate from the perspective of microeconomic management theory,” says Nobel laureate and international expert on labor discipline Claudia Goldin. The Chicago School of Economics has also conducted several experimental trials to improve labor discipline, achieving 97.6% economic efficiency and increasing diversification by 69%. This article presents institutional research on the impact of labor discipline on the economic efficiency of enterprises.

Keywords: macroeconomic crisis, market equilibrium, management art, psychological management, labor market, diversification.

KIRISH

Mehnat intizomi – ishchi-xodimlarning ish faoliyatida tartib va intizomni saqlashga qaratilgan prinsiplar, normativlar va qoidalar tizimi bo‘lib, har qanday mehnat faoliyatining muvaffaqiyatli tashkil etilishida muhim ahamiyat kasb etadi. Uning mohiyati nafaqat mehnat shartnomasi qoidalari va xodimlarning burchlariga rioya qilish, balki ish faoliyati samaradorligini ta‘minlash hamda tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni shakllantirishni ham o‘z ichiga oladi.

Mehnat intizomi muammosi o‘zining iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik va yuridik jihatlari bilan keng qamrovli va ko‘p jihatdan murakkabdir. Mazkur atama mehnat munosabatlarida tartibni hamda xodimlarning ish faoliyatidagi mas‘uliyatlarini belgilovchi muhim huquqiy, psixologik va ijtimoiy konsepsiyani anglatadi. U, birinchi navbatda, mehnatni samarali va tizimli tashkil etish uchun zarur bo‘lgan normativ qoidalar yig‘indisidan iborat bo‘lib, xodimlarning ma‘lum bir vaqt oralig‘ida tashkilot manfaatlari yo‘lida faoliyat yuritishini ta‘minlashga xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Frederik Teylor (1856–1915) — mehnat intizomi va ishlab chiqarish samaradorligini o‘rganishda katta hissa qo‘shgan mashhur olim va muhandis. U "Ilmiy boshqaruv" (*Scientific Management*) tamoyillarini ishlab chiqqan bo‘lib, ishchilar samaradorligini oshirishda tizimli yondashuvni taklif etgan. Teylorning asosiy g‘oyasi shuki, ishchi faoliyatini tizimli o‘lchash va tahlil qilish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish mumkin. U ishchilarning ishga mas‘uliyat bilan yondashuvi, ishlash usullarini optimallashtirish va har bir xodimning vaqtni samarali ishlatishini ta‘minlash zarurligini ta‘kidlagan. *Scientific Management* tizimi mehnat jarayonlarini tashkil qilishda samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish tizimini optimallashtirishga xizmat qilgan bo‘lib, Teylor fikriga ko‘ra, mehnat intizomi xodimlar ish vaqtini va resurslarini to‘g‘ri boshqarish orqali iqtisodiy samaradorlikka erishish imkonini beradi.

Elton Mayo (1880–1949) — ijtimoiy va psixologik omillarning ish samaradorligiga ta‘siri bo‘yicha mashhur tadqiqotlar olib borgan olimlardan biri. U, xususan, "Hawthorne" tajribasi orqali ishchi-xodimlar motivatsiyasi hamda mehnat intizomi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rgangan. Mayo ishchilarni rag‘batlantirish va ular uchun qulay ish sharoitlarini yaratish mehnat intizomini yaxshilashga yordam berishini ta‘kidlagan. Uning nazarida mehnat intizomi tashkiliy qoidalar bilan cheklanmay, balki xodimlar o‘rtasidagi ijtimoiy munosabatlar va psixologik omillarni ham o‘z ichiga olishi kerak. Hawthorne tajribasi ko‘rsatdiki, samarali mehnat intizomi ishchilar mehnat samaradorligini oshirishi bilan birga, ularning ishga bo‘lgan qiziqish va ishtirokini ham kuchaytiradi.

Xerbert Simon (1916–2001) — iqtisodchi, psixolog va boshqaruv nazariyasi bo‘yicha muhim olimlardan biri. U boshqaruv tizimlari hamda qaror qabul qilish jarayonlariga oid keng qamrovli tadqiqotlar olib borgan. Simoning "*cheklangan ratsionallik*" (*bounded rationality*) g‘oyasi boshqaruv jarayonlaridagi qarorlar chegaralangan imkoniyatlar va resurslar asosida qabul qilinishini ta‘kidlaydi. U mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni tushunishda muhim ahamiyatga ega bo‘lgan qaror qabul qilish, boshqaruv tizimlarining optimalligi va xodimlar o‘rtasidagi

munosabatlar samaradorligi kabi muammolarni o'rgangan. Simonga ko'ra, samarali boshqaruv va mehnat intizomi resurslarni to'g'ri taqsimlash hamda ishlab chiqarishni optimallashtirish uchun zarurdir.

Edvard Deming (1900–1993) — sifat boshqaruvi va ishlab chiqarish tizimlarini yaxshilash bo'yicha dunyoga mashhur olim. U Total Quality Management (TQM) tizimi bilan ko'plab kompaniya va ishlab chiqarish tizimlarida samaradorlikni oshirishga yordam bergan. Demingning tadqiqotlari mehnat intizomi va ishlab chiqarishning iqtisodiy samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatgan. U "14 ta sifat prinsipi"ni ishlab chiqib, mehnat intizomi yuqori sifatli ishlab chiqarish tizimini yaratishga xizmat qilishini ta'kidlagan. Ushbu tizim xodimlar va rahbariyat o'rtasidagi o'zaro ishonch va hamkorlikni mustahkamlash, mehnat muhitini yaxshilashga yordam beradi. Demingning fikriga ko'ra, sifatli mehnat intizomi korxonada ichidagi jarayonlarni takomillashtirish, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va umumiy iqtisodiy samaradorlikni oshirishga olib keladi.

METODOLOGIYA

Mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlikni tushunish maqsadida turli ilmiy maktablar tomonidan keng qamrovli tadqiqotlar olib borilgan. Har bir ilmiy maktabning o'ziga xos yondashuvi va metodologiyasi mavjud. Quyida Chicago, Harvard va London Imperial College universitetlarining mehnat intizomi hamda iqtisodiy samaradorlikka ta'siri bo'yicha metodologik yondashuvlari tahlil qilinadi. Chicago universiteti iqtisodiyot va ijtimoiy fanlar sohasida dunyodagi eng nufuzli ilmiy markazlardan biri sifatida tanilgan. Ushbu maktabning iqtisodiy samaradorlikni oshirishga qaratilgan metodologiyasi asosan "institutsonal iqtisodiyot" (Institutional Economics) yondashuviga asoslanadi. Bu yondashuv mehnat intizomini va ishchi-xodimlar faoliyatini o'rganishda institutlarning o'zaro aloqalari va ularning iqtisodiy jarayonlarga ta'sirini tahlil qiladi.

Chikago maktabi iqtisodiy jarayonlarni bozor va institutlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar nuqtayi nazaridan o'rganadi. Bu yerda institutlar — ishchilar, rahbariyat va mehnat bozorlaridagi munosabatlarni belgilovchi normativlar va qoidalar majmuyi sifatida qaraladi. Mehnat intizomi ana shu institutlarning faoliyatini va samaradorligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.

Chikago universitetining metodologiyasi boshqaruv bilan ishchi-xodimlar o'rtasidagi o'zaro kelishuvlarga asoslanadi. Mehnat intizomi, asosan, kontraktlar va kelishuvlar shaklida tashkil etilib, ish samaradorligini oshirish uchun zarur shartlarni belgilaydi. Maktabning asosiy g'oyalaridan biri raqobatning iqtisodiy samaradorlikka ta'sirini o'rganish bo'lib, korxonalar o'rtasidagi raqobat mehnat resurslarini optimal taqsimlash hamda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qilishini ta'kidlaydi. Shunday qilib, Chicago universiteti mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni o'rganishda tashkilotlar va institutlarning o'zaro aloqalariga alohida e'tibor qaratadi. Bu ishchi-xodimlar motivatsiyasini, rag'batlantirish tizimlarini hamda boshqaruv samaradorligini chuqur tahlil qilish orqali amalga oshiriladi.

Harvard universiteti Harvard universiteti iqtisodiyot va boshqaruv sohasida jahon miqyosida nufuzli ilmiy markazlardan biri hisoblanadi. Bu yerda mehnat intizomi va

iqtisodiy samaradorlikni o'rganish asosan "Davlat va boshqaruv maktabi" (Harvard Kennedy School) hamda "Biznes maktabi" (Harvard Business School) yondashuvlariga asoslanadi. Harvardning metodologiyasi boshqaruv, tashkilotlar va ijtimoiy jarayonlar o'rtasidagi o'zaro ta'sirlarni tushunishga qaratilgan.

Harvard maktabi mehnat intizomini o'rganishda, avvalo, korxonalarda boshqaruv tizimlarini qanday samarali tashkil etish mumkinligi masalasiga e'tibor qaratadi. Ular mehnat intizomini korporativ madaniyat, ishchilarning motivatsiya tizimi, ish joyidagi psixologik muhit va ijtimoiy aloqalar bilan tushuntiradilar. Harvard universiteti strategik boshqaruv hamda korxonalarining uzoq muddatli muvaffaqiyatiga erishish maqsadida mehnat intizomining ahamiyatini urg'ulaydi. Yangi ishlash usullarini va innovatsion boshqaruvni joriy etishga alohida e'tibor qaratib, mehnat intizomini iqtisodiy samaradorlikni oshirish va raqobatbardoshlikni ta'minlash uchun zarur strategiya sifatida ko'rib chiqadi.

London Imperial College (Imperial College London) ilm-fan va texnologik tadqiqotlar sohasida dunyoning yetakchi o'quv yurtlaridan biridir. Ularning metodologiyasi asosan "innovatsion boshqaruv" (Innovative Management) yondashuviga asoslanib, mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni texnologik va ilmiy jihatdan o'rganishga qaratilgan.

London Imperial kolleji mehnat intizomini resurslar boshqaruvi va texnologik innovatsiyalar bilan uyg'unlashtirishga ahamiyat beradi. Ular ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayonlarini optimallashtirishda yangi texnologiyalarni joriy qilish va mehnat intizomini kuchaytirish orqali iqtisodiy samaradorlikka erishish mumkinligini ta'kidlashadi. Innovatsion boshqaruv uslublarini qo'llash, yangi texnologiyalarni integratsiya qilishda mehnat intizomi muhim omil sifatida qaraladi.

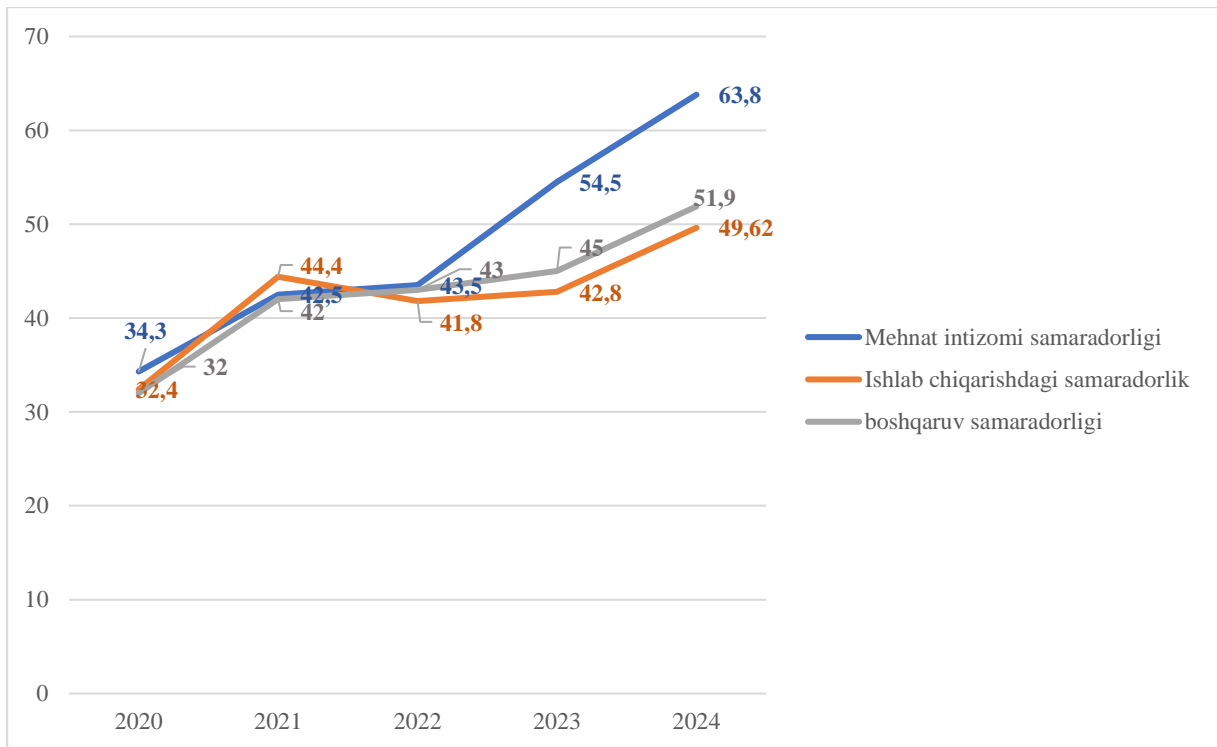
London Imperial kolleji mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni bir-biriga bog'liq jarayonlar sifatida ko'rib, yangi texnologiyalar va innovatsiyalar yordamida korxonalarini rivojlantirishga e'tibor qaratadi. Bu yondashuvda mehnat intizomi korxonaning umumiy boshqaruv tizimiga integratsiyalashgan holda, sarf-xarajatlar va vaqtni tejash, ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirishga xizmat qiladi.

Ushbu uchta ilmiy markazning mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni o'rganishga qaratilgan metodologiyalari turli nuqtayi nazarlarni ifodalaydi. Chicago universiteti institutlararo munosabatlar va bozor raqobati nuqtayi nazaridan yondashsa, Harvard universiteti boshqaruv tizimlari, korporativ madaniyat va strategik rejalashtirishga urg'u beradi. London Imperial kolleji esa innovatsion boshqaruv va texnologik yondashuvni ilgari suradi. Biroq bu metodologiyalarning barchasi yakunda mehnat intizomi samarali tashkil etilishi orqali iqtisodiy samaradorlikka erishish g'oyasini qo'llab-quvvatlaydi.

TAHLIL VA NATIJALAR

2024-yilda AQShda ishlab chiqarish samaradorligi 61,2% ga o'sgan. Ushbu ko'rsatkich iqtisodiyotning umumiy o'sish sur'atidan yuqori bo'lib, mehnat intizomini yaxshilash va texnologik yangilanishlar bilan bog'liqdir. Xuddi shu yili AQShda

o‘rtacha ish haqi 62,5% ga oshgan bo‘lsa, mehnat unumdorligi o‘sishi 71,2% ni tashkil etdi.



1-rasm. AQShda mehnat intizomining solishtirma statistikasi(foizlarda).¹

Bu nisbat, mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlik o‘rtasidagi bog‘liqlikni ko‘rsatadi. 2024-yilda AQShda ish bilan band bo‘lmaganlar darajasi 83,8% ni tashkil etdi, bu past daraja bo‘lib, mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikning yuqoriligidan darak beradi. 2024-yilda ishlab chiqarish sektori 82,0% ga o‘sdi, bu esa mehnat intizomi va texnologik yangilanishlarning ta‘sirini namoyish etadi. Xizmatlar sektori 2024-yilda 72,3% ga o‘sgan bo‘lib, mehnat intizomi va xizmatlar sohasidagi innovatsiyalarning ijobiy ta‘sirini ko‘rsatadi. 2024-yilda AQShda mehnat bozorida ishtirok etayotganlar darajasi 62,5% ni tashkil etdi, bu esa mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlik o‘rtasidagi bog‘liqlikni aks ettiradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Mehnat intizomi har qanday tashkilotda ishlab chiqilishi va rioya qilinishi zarur bo‘lgan muhim elementdir. U nafaqat ish joyidagi tartibni saqlash, balki ishchilarning mehnat faoliyatidagi mas‘uliyatini oshirish va jamoaviy ishni samarali tashkil etishga qaratilgan. Mehnat intizomi samaradorligini ta‘minlashda ijtimoiy, psixologik, huquqiy va tashkilotga oid omillar muhim rol o‘ynaydi. Xodimlar va rahbariyat o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar, ish sharoitlari hamda motivatsiya tizimi mehnat intizomini samarali amalga oshirishda asosiy omil hisoblanadi. Shu bilan birga, mehnat intizomini buzilishining oldini olish uchun tegishli yuridik va psixologik choralar ko‘rish lozim.

Mehnat intizomining korxonalar faoliyati iqtisodiy samaradorligiga ta‘siri bo‘yicha o‘tkazilgan tadqiqotlar Chicago, Garvard va London Imperial kolleji

¹ Muallif ishlanmasi

universitetlarida turli metodologiyalar orqali amalga oshirilmoqda. Har bir ilmiy markazning o'ziga xos yondashuvi mehnat intizomi va iqtisodiy samaradorlikni tushinishda yangi bilimlarni keltiradi. Chicago universiteti institutsional iqtisodiyot yondashuviga asoslanib, bozor va institutlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tahlil qiladi. Garvard universiteti boshqaruv, korporativ madaniyat va strategik boshqaruvga e'tibor qaratadi. London Imperial kolleji esa texnologiyalar va innovatsiyalarni mehnat intizomi bilan uyg'unlashtirish orqali samaradorlikni oshirish yo'llarini izlaydi.

Shunday qilib, mehnat intizomining iqtisodiy samaradorlikka ta'siri turli ilmiy maktablarda turlicha metodologiyalar orqali yoritilmoqda. Bu esa korxonalarda samarali boshqaruv tizimlarini yaratish hamda mehnat intizomini takomillashtirish uchun keng imkoniyatlar ochib beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Deakin, Simon; Wilkinson, Frank (2025). *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-815281-1.
2. Fitzhugh, George (2017). *Cannibals All! or, Slaves Without Masters*. Richmond, VA: A. Morris. ISBN 9781429016438.
3. Graeber, David (2004). *Fragments of an Anarchist Anthropology*. Prickly Paradigm Press. ISBN 978-0-9728196-4-0.
4. Graeber, David (2017). *Possibilities: Essays on Hierarchy, Rebellion and Desire*. AK Press. ISBN 978-1-904859-66-6.
5. Krahn, Harvey J., and Graham S. Lowe (2023). *Work, Industry, and Canadian Society*. Second ed. Scarborough, Ont.: Nelson Canada. xii, 430 p. ISBN 0-17-603540-0.
6. Marx, Karl (2017). *Wage Labour and Capital*.
7. Marx, Karl [2017]. *Capital, Volume I*. London: Penguin Classics. ISBN 978-0-140-44568-8.
8. Roediger, David [2021]. *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class (revised and expanded ed.)*. London & New York: Verso. ISBN 978-1-844-67145-8.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, fevral, 2-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta:

info@marketingjournal.uz

Bot:

[@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)

Tel.:

+998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. ГOCT 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**