MEHNAT UNUMDORLIGINI YAXSHILASH FAKTORLARI VA REZERVLARNI ANIQLASH YO'LLARI

Bisenova Asiya Uzakbaevna
Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar bo‘yicha) mutaxassisligi, Iqtisodiyot fakulteti, Berdaq nomidagi Qoraqalpog‘iston Davlat Universiteti
asiabijsenova@gmail.com
+998 91 374 67 55

Annotatsiya: *Mazkur maqolada mehnat unumdorligini yaxshilash omillari va uni oshirish rezervlarini aniqlash masalalari zamonaviy iqtisodiy rivojlanish sharoitida ilmiy-nazariy va amaliy jihatdan keng yoritilgan. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi texnik-texnologik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy omillar tizimli ravishda tahlil qilingan. Statistik ma’lumotlar asosida sanoat korxonalarida mehnat unumdorligining yillar bo‘yicha o‘zgarishi, ish haqi darajasi va ishlab chiqarish hajmi o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik aniqlangan. Shuningdek, mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari mavjud bo‘lgan ichki va tashqi rezervlar aniqlanib, ulardan samarali foydalanish yo‘llari asoslab berilgan. Tadqiqot natijalari korxonalarda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga qaratilgan boshqaruv qarorlarini ilmiy asoslashda muhim ahamiyat kasb etadi.*

Kalit so‘zlar: *mehnat unumdorligi, mehnat resurslari, ishlab chiqarish samaradorligi, mehnatni tashkil etish, iqtisodiy rezervlar, rag‘batlantirish tizimi, ish haqi, sanoat korxonalari, inson kapitali, boshqaruv samaradorligi, texnologik yangilanish, mehnat unumdorligini oshirish omillari.*

Kirish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat unumdorligi iqtisodiy rivojlanishning eng muhim va hal qiluvchi omillaridan biri hisoblanadi. Mamlakat iqtisodiyotining barqaror o‘sishi, ishlab chiqarish hajmining

kengayishi, mahsulot tannarxining pasayishi va raqobatbardoshlikning oshishi bevosita mehnat unumdorligi darajasi bilan uzviy bog‘liqdir. Ayniqsa, globallashuv va raqobat kuchayib borayotgan hozirgi sharoitda korxonalar uchun mavjud resurslardan, jumladan mehnat resurslaridan maksimal darajada samarali foydalanish muhim vazifaga aylanmoqda. Mehnat unumdorligining past darajada bo‘lishi ishlab chiqarish xarajatlarining ortishiga, foyda hajmining kamayishiga va iqtisodiy barqarorlikning izdan chiqishiga olib kelishi mumkin[3].

Zamonaviy iqtisodiy tizimda mehnat unumdorligini oshirish faqatgina ishchilar sonini ko‘paytirish yoki ish vaqtini uzaytirish hisobiga emas, balki ishlab chiqarish jarayonlarini texnologik jihatdan takomillashtirish, mehnatni tashkil etishning ilg‘or shakllarini joriy etish, boshqaruv tizimini optimallashtirish va inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali amalga oshiriladi. Shu nuqtayi nazardan qaraganda, mehnat unumdorligini oshirish omillarini chuqur tahlil qilish va mavjud rezervlarni aniqlash iqtisodiy fan oldidagi dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda[6].

Mehnat unumdorligi iqtisodiy kategoriya sifatida ishlab chiqarish jarayonida sarflangan mehnat natijasining samaradorligini ifodalaydi. U bir ishchiga, bir soatga yoki bir ish kuniga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi bilan o‘lchanadi. Mehnat unumdorligining oshishi, avvalo, ishlab chiqarishning intensiv rivojlanishini ta’minlaydi, ya’ni kamroq resurs sarflagan holda ko‘proq mahsulot ishlab chiqarish imkonini beradi. Bu esa iqtisodiy o‘sishning sifat jihatdan yangi bosqichga ko‘tarilishiga xizmat qiladi[11].

O‘zbekiston iqtisodiyotida amalga oshirilayotgan tarkibiy islohotlar, sanoatni modernizatsiya qilish, innovatsion texnologiyalarni joriy etish va ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish jarayonlari mehnat unumdorligini oshirish masalasini yanada dolzarb qilib qo‘ymoqda. Ayniqsa, sanoat va qurilish materiallari ishlab chiqarish tarmoqlarida mehnat unumdorligining oshirilishi mahsulot tannarxini pasaytirish va eksport salohiyatini

kuchaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, mehnat unumdorligining past darajada saqlanib qolishi korxonalarda mavjud bo‘lgan ichki rezervlardan to‘liq foydalanilmayotganligini ko‘rsatadi[12].

Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari deganda, ishlab chiqarish jarayonida mavjud bo‘lib, ammo yetarli darajada foydalanilmayotgan imkoniyatlar tushuniladi. Bu rezervlar texnik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy xarakterga ega bo‘lishi mumkin. Masalan, ishlab chiqarish jarayonidagi texnologik uzilishlar, ish vaqtining samarasiz sarflanishi, xodimlar malakasining pastligi yoki rag‘batlantirish tizimining yetarli darajada ishlamasligi mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini cheklab qo‘yadi. Shu sababli, ushbu rezervlarni aniqlash va ularni amaliyotga joriy etish ilmiy asoslangan yondashuvni talab qiladi.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi mehnat unumdorligini yaxshilashga ta’sir etuvchi omillarni tizimli ravishda o‘rganish, statistik tahlillar asosida mehnat unumdorligini oshirish rezervlarini aniqlash va ularni amaliyotda qo‘llash bo‘yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot natijalari sanoat korxonalari faoliyatini takomillashtirish, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va iqtisodiy boshqaruv qarorlarini asoslashda muhim ahamiyatga ega bo‘lishi kutiladi[13].

Adabiyotlar tahlili. Mehnat unumdorligi masalasi MDH olimlari tomonidan iqtisodiy nazariyaning muhim yo‘nalishlaridan biri sifatida keng tadqiq etilgan. Jumladan, L.I. Abalkin[1] va A.G. Aganbegyan[2] o‘z tadqiqotlarida mehnat unumdorligini iqtisodiy o‘sishning asosiy manbai sifatida baholab, uni oshirishda ishlab chiqarishning intensiv rivojlanishi va inson kapitaliga investitsiya kiritish muhimligini ta’kidlaydilar. Ularning ishlari mehnat unumdorligini makroiqtisodiy darajada tahlil qilish uchun nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

B.M. Genkin[5], G.S. Vechkanov[4] va L.M. Kulikovlarning[10] ilmiy ishlarida mehnat unumdorligi mehnat resurslaridan foydalanish

samaradorligini ifodalovchi asosiy ko‘rsatkich sifatida talqin qilinadi. Ushbu mualliflar mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillarni texnik-texnologik, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarga ajratib, ularning har birining ishlab chiqarish jarayonidagi o‘rnini asoslab bergan. Ayniqsa, mehnatni tashkil etish va normativlash masalalariga alohida e’tibor qaratilgan.

A.I. Rofe[14], V.M. Maslova[12] va S.A. Dyatlov[7] tadqiqotlarida mehnat unumdorligini oshirish rezervlari tushunchasi chuqur yoritilgan bo‘lib, ular ish vaqtidan foydalanish, mehnat intensivligi va ishlab chiqarish jarayonidagi yo‘qotishlarni kamaytirish orqali mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini ko‘rsatib bergan. Ushbu yondashuvlar korxona darajasida mehnat unumdorligini oshirish bo‘yicha amaliy chora-tadbirlarni ishlab chiqishda muhim ahamiyatga ega.

A.Ya. Kibanov[9], V.V. Travin[15] va V.A. Dyatlovning[15] ishlari mehnat unumdorligini inson resurslarini boshqarish bilan bog‘liq holda ko‘rib chiqadi. Ular mehnat unumdorligining oshishida motivatsiya, ish haqi va rag‘batlantirish tizimining rolini asoslab, samarali boshqaruv qarorlari orqali yuqori natijalarga erishish mumkinligini ta’kidlaydilar. Bu yondashuv mehnat unumdorligini faqat texnik omillar bilan emas, balki ijtimoiy va psixologik omillar bilan ham bog‘lash zarurligini ko‘rsatadi.

Metodologiya. Tadqiqot jarayonida mehnat unumdorligini tahlil qilish va baholash uchun umumilmiy hamda maxsus iqtisodiy tadqiqot usullaridan keng foydalanildi. Jumladan, tahlil va sintez usullari yordamida mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar alohida-alohida o‘rganilib, keyinchalik ularning o‘zaro bog‘liqligi aniqlashtirildi. Induksiya va deduksiya usullari orqali umumiy xulosalar va nazariy qarashlar ishlab chiqildi. Taqqoslash va guruhlash usullari yordamida mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarining yillar bo‘yicha o‘zgarishi va ularning asosiy sabab omillari tahlil qilindi[16].

Mehnat unumdorligini baholashda asosiy ko‘rsatkich sifatida bir ishchiga to‘g‘ri keladigan ishlab chiqarish hajmi olindi. Ushbu ko‘rsatkich

ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining o‘rtacha yillik ishchilar soniga nisbati orqali aniqlanadi. Bundan tashqari, vaqt birligiga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi, ish vaqtining samarali fondidan foydalanish darajasi ham hisobga olindi. Tadqiqotda sanoat korxonalari bo‘yicha shartli ravishda umumlashtirilgan statistik ma’lumotlardan foydalanildi, bu esa mehnat unumdorligining umumiy tendensiyalarini aniqlash imkonini berdi.

Statistik tahlil jarayonida dinamik qatorlar tuzilib, mehnat unumdorligining o‘sish sur’atlari hisoblandi. Ish haqi darajasi, ishlab chiqarish hajmi va ishchilar soni o‘rtasidagi bog‘liqlik aniqlanib, ularning mehnat unumdorligiga ta’siri baholandi. Tadqiqot metodologiyasi mehnat unumdorligini oshirish rezervlarini aniqlashda kompleks yondashuvga asoslandi, ya’ni texnik-texnologik omillar tashkiliy va ijtimoiy omillar bilan uzviy bog‘liqlikda ko‘rib chiqildi. Ushbu yondashuv mehnat unumdorligini oshirish bo‘yicha ilmiy asoslangan xulosalar chiqarish imkonini berdi[17].

Natijalar. O‘tkazilgan statistik tahlillar sanoat korxonalarida mehnat unumdorligining yildan-yilga barqaror oshib borayotganligini ko‘rsatadi. Mehnat unumdorligi darajasining o‘sishi ishlab chiqarish hajmining ko‘payishi, texnologik yangilanishlar, mehnatni tashkil etish darajasining yaxshilanishi va ishchilar malakasining oshishi bilan bevosita bog‘liqdir. Tadqiqot doirasida 2020–2024-yillar oralig‘ida sanoat korxonalarida ishchilar soni, ishlab chiqarish hajmi va bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi ko‘rsatkichlari tahlil qilindi. Ushbu ko‘rsatkichlar asosida mehnat unumdorligining o‘zgarish tendensiyasi aniqlandi[5].

Quyidagi jadvalda sanoat korxonalarida mehnat unumdorligining yillar bo‘yicha dinamikasi keltirilgan bo‘lib, u ishchilar sonining o‘zgarishi bilan ishlab chiqarish hajmi o‘rtasidagi bog‘liqlikni yaqqol aks ettiradi.

1-jadval.

Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligining 2020–2024-yillardagi dinamikasi

Yillar	Ishchilar soni, kishi	Ishlab chiqarish hajmi, mlrd so‘m	Bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot, mln so‘m
2020	120	24.0	200.0
2021	118	26.6	225.4
2022	115	28.8	250.4
2023	113	31.6	279.6
2024	110	35.2	320.0

Jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, tahlil qilinayotgan davrda ishchilar soni 120 kishidan 110 kishigacha qisqargan, ya’ni 10 kishiga kamaygan. Shu bilan birga, ishlab chiqarish hajmi 24,0 mlrd so‘mdan 35,2 mlrd so‘mgacha oshgan bo‘lib, bu qariyb 46,7 foizlik o‘sishni tashkil etadi. Natijada bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi 200,0 mln so‘mdan 320,0 mln so‘mgacha ko‘paygan. Ushbu holat mehnat unumdorligining oshishi ishlab chiqarish samaradorligining asosiy manbai ekanligini ko‘rsatadi. Ishchilar sonining kamayishi fonida ishlab chiqarish hajmining o‘sishi mehnat resurslaridan yanada oqilona va samarali foydalanilayotganligidan dalolat beradi.

Mehnat unumdorligining oshishiga ta’sir etuvchi asosiy omillardan biri texnik va texnologik yangilanishlar hisoblanadi. Zamonaviy texnologiyalarni joriy etish, ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash ishchi kuchiga bo‘lgan ehtiyojni kamaytirgan holda ishlab chiqarish hajmini oshirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish jarayonlarining takomillashuvi ish vaqtidan foydalanish samaradorligini oshirib, mehnat yo‘qotishlarini kamaytiradi[9]. Natijada bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi ortadi va mehnat unumdorligi oshadi.

Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi muhim omillardan yana biri ish haqi darajasi va mehnatni moddiy rag‘batlantirish tizimidir. Ish haqi darajasining oshishi ishchilarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini kuchaytiradi,

mehnat intizomini mustahkamlaydi va ish faoliyatining samaradorligini oshiradi. Tadqiqot jarayonida ish haqi darajasi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik alohida tahlil qilindi. Quyidagi jadvalda ushbu bog‘liqlik aks ettirilgan[8].

2-jadval.

O‘rtacha ish haqi darajasi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik

Yillar	O‘rtacha oylik ish haqi, ming so‘m	Mehnat unumdorligi indeksi, %
2020	2800	100
2021	3200	112
2022	3700	125
2023	4300	140
2024	5000	160

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, 2020–2024-yillar davomida o‘rtacha oylik ish haqi 2 800 ming so‘mdan 5 000 ming so‘mgacha oshgan. Shu davrda mehnat unumdorligi indeksi 100 foizdan 160 foizgacha ko‘tarilgan. Ushbu holat ish haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatadi. Ishchilarning moddiy manfaatdorligi oshgani sari ularning mehnat faoliyati samaradorligi ham ortadi. Biroq ish haqi oshishi doimo mehnat unumdorligi o‘sishini avtomatik tarzda ta’minlab bermaydi. Bunda rag‘batlantirish tizimining to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilishi, ya’ni ish haqi mehnat natijalari bilan bevosita bog‘langan bo‘lishi muhim ahamiyatga ega.

Natijalar shuni ko‘rsatadiki, mehnat unumdorligining oshishida tashkiliy omillar ham muhim rol o‘ynaydi. Ish vaqtining samarali taqsimlanishi, ishlab chiqarish jarayonidagi uzilishlarning kamaytirilishi, mehnat intizomining mustahkamlanishi va boshqaruv qarorlarining o‘z vaqtida qabul qilinishi mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Tadqiqot jarayonida aniqlanishicha, ishlab chiqarish jarayonidagi har bir foizli yo‘qotish mehnat

unumdorligining sezilarli pasayishiga olib keladi. Aksincha, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish va tashkiliy rezervlardan foydalanish qisqa muddatda yuqori natijalar berishi mumkin.

Shuningdek, mehnat unumdorligining oshishida ijtimoiy omillar, xususan, xodimlarning malaka darajasi, kasbiy tayyorgarligi va motivatsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi. Malakali ishchi kuchi ishlab chiqarish jarayonida kamroq xatolarga yo‘l qo‘yadi, texnologiyalardan samarali foydalanadi va innovatsion g‘oyalarni tezroq o‘zlashtiradi. Natijada ishlab chiqarish samaradorligi oshadi va mehnat unumdorligi barqaror o‘sish sur’atlariga ega bo‘ladi[13].

Muhokama. O‘tkazilgan tadqiqot natijalari mehnat unumdorligini oshirish masalasi ko‘p omilli va murakkab jarayon ekanligini yana bir bor tasdiqlaydi. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillarni faqat bitta yo‘nalish doirasida ko‘rib chiqish yetarli emas, balki ularni kompleks va tizimli yondashuv asosida tahlil qilish talab etiladi. Natijalar shuni ko‘rsatdiki, texnik-texnologik omillar mehnat unumdorligining asosiy harakatlantiruvchi kuchi bo‘lsa-da, ularning samaradorligi tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy omillar bilan uyg‘unlashgandagina yuqori natija beradi. Masalan, zamonaviy texnologiyalar joriy etilgan, ammo xodimlarning malakasi yetarli bo‘lmagan yoki rag‘batlantirish tizimi samarasiz tashkil etilgan korxonalarda mehnat unumdorligining kutilgan darajada oshmasligi kuzatiladi[5].

Mehnat unumdorligini yaxshilashda mavjud rezervlarni aniqlash va ulardan samarali foydalanish alohida ahamiyatga ega. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, rezervlarni shartli ravishda ichki va tashqi guruhlarga ajratish mumkin. Ichki rezervlarga korxonaning o‘zida mavjud bo‘lgan, ammo to‘liq foydalanilmayotgan imkoniyatlar kiradi. Bular qatoriga ish vaqtidan samarali foydalanish, ishlab chiqarish jarayonlaridagi texnologik uzilishlarni qisqartirish, mehnatni ilmiy asosda tashkil etish, ishchilarning malakasini oshirish va boshqaruv tizimini takomillashtirish kiradi. Ayniqsa, ish vaqtining

samarasiz sarflanishi ko‘plab korxonalarda mehnat unumdorligining pasayishiga sabab bo‘layotgan muhim muammolardan biridir. Ish vaqtidagi yo‘qotishlarni qisqartirish orqali qisqa muddatda sezilarli natijalarga erishish mumkin[6].

Tashqi rezervlar esa korxona faoliyatidan tashqarida shakllanadigan, ammo uning mehnat unumdorligiga bilvosita ta’sir ko‘rsatadigan omillar bilan bog‘liqdir. Bular qatoriga bozor infratuzilmasining rivojlanishi, davlat tomonidan ko‘rsatiladigan iqtisodiy qo‘llab-quvvatlash choralari, soliq va kredit siyosatining qulayligi, shuningdek, ta’lim tizimi orqali malakali kadrlar tayyorlash jarayonlari kiradi. Davlat miqyosida olib borilayotgan sanoatni modernizatsiya qilish va innovatsion faoliyatni qo‘llab-quvvatlash siyosati korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratadi. Shu bilan birga, tashqi rezervlardan foydalanish ko‘pincha uzoq muddatli strategik qarorlarni talab qiladi.

Mehnat unumdorligini oshirishda iqtisodiy rag‘batlantirish mexanizmlarining o‘rni alohida e’tiborga loyiq. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ish haqi darajasi va mehnat unumdorligi o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik mavjud bo‘lsa-da, ushbu bog‘liqlik har doim ham to‘g‘ridan-to‘g‘ri va mutanosib bo‘lavermaydi. Agar ish haqi oshishi mehnat natijalari bilan bog‘lanmagan bo‘lsa, u mehnat unumdorligining oshishiga emas, balki xarajatlarning ko‘payishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli, rag‘batlantirish tizimini ishlab chiqishda ishchilarning individual va jamoaviy mehnat natijalari hisobga olinishi, mukofotlash va bonus tizimlari samaradorlik ko‘rsatkichlariga asoslanishi lozim[15].

Tadqiqot davomida aniqlangan yana bir muhim jihat shundan iboratki, mehnat unumdorligini oshirishda inson kapitaliga investitsiya kiritish hal qiluvchi ahamiyatga ega. Xodimlarning kasbiy malakasini oshirish, qayta tayyorlash va ularning bilim darajasini muntazam yangilab borish ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Malakali ishchi kuchi

zamonaviy texnologiyalarni tezroq o‘zlashtiradi, ishlab chiqarish jarayonida yuzaga keladigan muammolarni mustaqil va samarali hal qila oladi. Bu esa mehnat unumdorligining barqaror o‘sishini ta’minlaydi[14].

Shuningdek, mehnat unumdorligini oshirishda ijtimoiy-psixologik omillar ham muhim rol o‘ynaydi. Jamoada sog‘lom mehnat muhitini yaratish, rahbariyat va xodimlar o‘rtasida o‘zaro ishonchni mustahkamlash, korporativ madaniyatni rivojlantirish ishchilarning mehnatga bo‘lgan munosabatini ijobiy tomonga o‘zgartiradi. Natijada ishchilarning tashabbuskorligi, mas’uliyati va ijodiy faolligi oshadi, bu esa bevosita mehnat unumdorligining oshishiga olib keladi [17]. Shu nuqtayi nazardan, mehnat unumdorligini oshirish faqat iqtisodiy va texnik masala emas, balki ijtimoiy va boshqaruv muammosi ham hisoblanadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, mehnat unumdorligini yaxshilash iqtisodiy rivojlanishning muhim va ajralmas sharti hisoblanadi. Tadqiqot davomida mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi asosiy omillar aniqlanib, ularning iqtisodiy mohiyati va amaliy ahamiyati ochib berildi. Statistik tahlillar sanoat korxonalarida mehnat unumdorligining barqaror o‘sish tendensiyasiga ega ekanligini va bu o‘sish asosan ishlab chiqarish jarayonlarining modernizatsiya qilinishi, ishchilar malakasining oshishi hamda rag‘batlantirish tizimining takomillashuvi hisobiga ta’minlanayotganligini ko‘rsatdi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, mehnat unumdorligini oshirish bo‘yicha eng katta imkoniyatlar ichki rezervlardan samarali foydalanish bilan bog‘liq. Ish vaqtining yo‘qotilishini kamaytirish, mehnatni ilmiy asosda tashkil etish, texnologik uzilishlarni qisqartirish va boshqaruv tizimini optimallashtirish orqali qisqa muddatda sezilarli natijalarga erishish mumkin. Shu bilan birga, tashqi rezervlardan foydalanish ham uzoq muddatli strategik rivojlanishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Umuman olganda, mehnat unumdorligini oshirish masalasi kompleks va tizimli yondashuvni talab etadi. Texnik-texnologik, tashkiliy-iqtisodiy va

ijtimoiy omillar o‘zaro uyg‘unlashgan holdagina barqaror va yuqori natijalarga erishish mumkin. Mazkur maqolada keltirilgan xulosalar va tavsiyalar sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqishda, shuningdek, iqtisodiy boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ilmiy-amaliy asos bo‘lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Абалкин Л.И. Экономическая теория: учебник. – Москва: Экономика, 2012.
2. Аганбегян А.Г. Социально-экономическое развитие России. – Москва: Дело, 2015.
3. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. – Киев: Ника-Центр, 2011.
4. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Экономика труда: учебник для вузов. – Санкт-Петербург: Питер, 2014.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – Москва: Норма, 2016.
6. Грязнова А.Г. Экономическая теория. – Москва: Финансы и статистика, 2013.
7. Дятлов С.А. Производительность труда и факторы ее роста. – Москва: Инфра-М, 2010.
8. Иванов Ю.В. Организация и нормирование труда на предприятии. – Москва: Юрайт, 2017.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – Москва: Инфра-М, 2018.
10. Куликов Л.М. Экономика труда. – Москва: Экономистъ, 2012.
11. Лапин Н.И. Теория и практика управления человеческими ресурсами. – Москва: РГГУ, 2016.

12. Маслова В.М. Экономика труда: учебное пособие. – Москва: Юрайт, 2019.

13. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – Москва: Инфра-М, 2015.

14. Рофе А.И. Экономика труда. – Москва: КНОРУС, 2017.

15. Травин В.В., Дятлов В.А. Управление человеческими ресурсами. – Москва: Дело, 2016.

16. Шкуропат Е.В. Повышение производительности труда в промышленности. – Москва: Экономика, 2014.

17. Яковлев А.А. Экономическая эффективность производства. – Москва: Инфра-М, 2013.