

XODIMLARNI TO`G`RI BOSHQARISH ORQALI MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH

Azizova Sitora Shodiqulovna

*Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti magistratura bosqichi,
2-kurs talabasi*

Anotatsiya. Ushbu maqola tashkilotlarda mehnat unumdorligini oshirishda xodimlarni to'g'ri boshqarishning hal qiluvchi rolini o'rganadi. Bu iste'dodlarni rivojlantirish, maqsadlarni belgilash, samarali muloqot, tan olish va ish joyidagi samaradorlik va umumiy ishlashni oshirish uchun sog'lom ish va hayot muvozanatini rivojlantirish kabi asosiy strategiyalarni ta'kidlaydi. Ushbu amaliyotlarni amalga oshirish orqali korxonalar o'z ishchi kuchining to'liq salohiyatini ishga solishi va barqaror o'sishga olib kelishi mumkin.

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, xodimlarni boshqarish, ish joyidagi samaradorlik, samaradorlikni oshirish, motivatsiya, muloqot, o'qitish, tan olish, ish va hayot muvozanati.

Anotation. This article explores the crucial role of proper Personnel Management in increasing labor productivity in organizations. It highlights key strategies such as Talent Development, Goal Setting, effective communication, recognition, and developing a healthy work-life balance to increase workplace productivity and overall performance. By implementing these practices, businesses can harness the full potential of their workforce and lead to sustainable growth.

Keywords: labor productivity, employee management, workplace efficiency, productivity enhancement, motivation, communication, training, recognition, work and life balance.

Аннотация. В этой статье рассматривается решающая роль правильного управления персоналом в повышении производительности труда в организациях. В нем подчеркиваются ключевые стратегии, такие как развитие талантов, постановка целей, эффективное общение, признание и поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью для повышения производительности и общей производительности на рабочем месте. Внедряя эти методы, предприятия могут полностью раскрыть потенциал своей рабочей силы и привести к устойчивому росту.

Ключевые слова: производительность, управление персоналом, производительность на рабочем месте, повышение производительности, мотивация, общение, обучение, признание, баланс между работой и личной жизнью

Mehnat unumdorligi har qanday tashkilotning muvaffaqiyati va o'sishini belgilaydigan hal qiluvchi omil hisoblanadi. Xodimlarni samarali boshqarish samaradorlik darajasini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu maqola xodimlarni boshqarishning samarali strategiyalari orqali mehnat unumdorligini oshirishning turli usullarini o'rganishga qaratilgan. Ushbu yondashuvlarni amalga oshirish orqali tashkilotlar ko'proq jalb qilingan ishchi kuchini yaratishi, ish faoliyatini oshirishi va biznesning yaxshi natijalariga erishishi mumkin.

Motivatsiya: motivatsiyalangan xodimlar eng yaxshi natijalarga erishish ehtimoli ko'proq. Ish beruvchilar ijobiy ish muhitini yaratishga, raqobatbardosh kompensatsiya paketlarini taklif qilishga, martaba o'sishi uchun imkoniyatlar yaratishga va xodimlarning yutuqlarini tan olishga e'tibor qaratishlari kerak.

Aniq aloqa: samarali muloqot umidlar, maqsadlar va ishlash standartlarining ravshanligini ta'minlash uchun juda muhimdir. Muntazam jamoaviy uchrashuvlar, individual aloqa sessiyalari va ochiq aloqa kanallari yanada faol va samarali ishchi kuchiga hissa qo'shadi.

O'qitish va rivojlantirish: xodimlarning malakasi va bilimni oshirish uchun uzluksiz ta'lim va rivojlanish dasturlariga sarmoya kiriting. Tegishli o'qitish imkoniyatlarini taqdim etish nafaqat samaradorlikni oshiradi, balki ishdan qoniqish va xodimlarni ushlab turish stavkalarini oshiradi.

E'tirof va mukofotlar: xodimlarni o'z hissalarini va yutuqlari uchun tan olish va mukofotlash tegishlilik hissini uyg'otadi va ularni ustunlikka undaydi. Yaxshi ishlab chiqilgan mukofotlar va tan olish tizimini joriy qilish mahsuldorlik darajasini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Ish va hayot muvozanati: moslashuvchan ish tartibini taklif qilish, sog'lomlashtirish tashabbuslarini targ'ib qilish va xodimlarning farovonligini qo'llab-quvvatlash orqali sog'lom ish va hayot muvozanatini rag'batlantirish. Xodimlar shaxsiy hayotlarida o'zlarini qadrligi va qo'llab-quvvatlashlarini his qilsalar, ular ishda g'ayratli va samarali bo'lishlari mumkin.

Xodimlarni to'g'ri boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish samaradorlikni oshirish va tashkiliy maqsadlarga erishishning hal qiluvchi jihati hisoblanadi. Mehnat unumdorligini oshirishning ba'zi strategiyalari:

- **Maqsadlarni moslashtirish:** tashkiliy maqsadlarni aniq etkazish va xodimlarning ishi ushbu maqsadlarga qanday hissa qo'shishini tushunishini ta'minlash. O'lchanadigan, erishish mumkin bo'lgan va umumiy qarashga mos keladigan individual va jamoaviy maqsadlarni belgilang.
- **Samarali aloqa:** menejerlar va xodimlar o'rtasida ochiq va shaffof aloqa kanallarini rivojlantirish. Muntazam fikr-mulohazalarni rag'batlantiring, konstruktiv tanqid qiling va yaxshi ishlashni tan oling. Aniq muloqot xodimlarga umidlarni tushunishga, muammolarni zudlik bilan hal qilishga va o'zlarini qadrligi his qilishga yordam beradi.

- O'qitish va rivojlantirish: xodimlarni o'qitish va rivojlantirish dasturlariga ularning malakasi va bilimlarini oshirish uchun mablag ' sarflang. Seminarlar, seminarlar, onlayn kurslar yoki murabbiylik dasturlari orqali kasbiy o'sish imkoniyatlarini taqdim eting. Malakali ishchi kuchi yanada samarali va shug'ullanadi.
- Vakolat va avtonomiya: xodimlarga o'z rollarida ma'lum darajada avtonomiya va qaror qabul qilish vakolatini bering. Xodimlar mulkka ega bo'lganda va o'zlarini ishonchli his qilsalar, ular ko'proq g'ayratli va samarali bo'lishadi. Ijodkorlik, yangilik va mustaqil fikrlashni rag'batlantirish.
- Ishlashni boshqarish: ishlashni muntazam baholash, maqsadlarni belgilash va ishlashni kuzatishni o'z ichiga olgan mustahkam ishlashni boshqarish tizimini joriy etish. Yuqori samarali xodimlarni tan oling va mukofotlang, shu bilan birga yaxshilanishga muhtojlarga konstruktiv fikr va ko'rsatmalar bering.
- Ish va hayot muvozanati: masofaviy ish variantlari yoki moslashuvchan soatlar kabi moslashuvchan ish tartiblarini taklif qilish orqali ish va hayot muvozanatini targ'ib qiling. Uzoq muddatda charchamaslik va mahsuldorlikni saqlab qolish uchun xodimlarni tanaffus va ta'tilga chorlang.
- Ishchi kuchini optimallashtirish: qiyinchiliklar, samarasizliklar yoki ortiqcha vazifalarni aniqlash uchun ish jarayonlari va ish oqimlarini tahlil qiling. Jarayonlarni soddalashtirish, iloji boricha takrorlanadigan vazifalarni avtomatlashtirish va samaradorlikni optimallashtirish uchun texnologiyadan foydalanish.
- Xodimlarni jalb qilish: ijobiy ish madaniyatini rivojlantirish va xodimlarning faolligini rag'batlantirish. Ijtimoiy hamkorlik, jamoani shakllantirish va xodimlarni tan olish uchun imkoniyatlar yarating. Jalb qilingan xodimlar ko'proq sodiq, samarali va boshqa joylarda ish qidirish ehtimoli kamroq.
- Farovonlik tashabbuslari: sog'lomlashtirish dasturlarini taklif qilish, sog'lom ish muhitini targ'ib qilish va ish va hayot integratsiyasini qo'llab-quvvatlash orqali xodimlarning farovonligini birinchi o'ringa qo'ying. Jismoniy va ruhiy salomatlik muammolarini hal qilish xodimlarga diqqatni jamlashga va eng yaxshi ishlashga yordam beradi.
- Doimiy takomillashtirish: xodimlar jarayonlar, tizimlar va ish oqimlarini yaxshilashni aniqlash va taklif qilish huquqiga ega bo'lgan doimiy takomillashtirish madaniyatini rag'batlantirish. Qayta aloqa va ishlash ko'rsatkichlari asosida strategiyalarni muntazam ravishda ko'rib chiqing va yaxshilang.

Ushbu strategiyalarni amalga oshirish orqali tashkilotlar o'z xodimlarini samarali boshqarishi, mehnat unumdorligini oshirishi va o'sish va muvaffaqiyatga yordam beradigan ijobiy ish muhitini yaratishi mumkin.

Xodimlarni boshqarishning samarali strategiyasini amalga oshirish mehnat unumdorligi nuqtai nazaridan sezilarli natijalarga olib kelishi mumkin. Motivatsiya darajasining oshishi, muloqotning yaxshilanishi, rivojlangan ko'nikmalar va muvozanatli ish muhiti xodimlarning faolligi va samaradorligini oshirishga yordam

beradi. Xodimlarni boshqarishni birinchi o'ringa qo'yadigan tashkilotlar umumiy samaradorlik, ish sifati va xodimlarning qoniqishini yaxshilaydi.

Muhokama: Xodimlarni boshqarishga e'tibor qaratib, tashkilotlar xodimlar o'zlarini qadrligi va vakolatli his qiladigan ijobiy ish madaniyatini yaratishi mumkin. Motivatsiyalangan ishchi kuchi qo'shimcha milga borishi, samarali hamkorlik qilishi va innovatsion g'oyalarga hissa qo'shishi ehtimoli ko'proq. Xodimlarni boshqarishning samarali amaliyotlari, shuningdek, sodiqlik tuyg'usini kuchaytiradi, bu esa aylanma stavkalari va ishga qabul qilish xarajatlarining pasayishiga olib keladi.

Xulosa va takliflar:

Xodimlarni to'g'ri boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish uchun tashkilotlar quyidagi strategiyalarni amalga oshirishlari kerak:

- Ijobiy ish muhitini yaratish va raqobatbardosh kompensatsiyani taklif qilish orqali motivatsiyani birinchi o'ringa qo'ying.
- Kutishlar va maqsadlarning ravshanligini ta'minlash uchun samarali muloqotni targ'ib qiling.
- Xodimlarning malakasini oshirish uchun o'qitish va rivojlantirish dasturlariga mablag' sarflang.
- Xodimlarning hissalarini tan olish uchun mukofotlar va tan olish tizimini joriy qiling.
- Xodimlarning farovonligini qo'llab-quvvatlash uchun ish va hayot muvozanatini rag'batlantiring.

Ushbu strategiyalarni doimiy ravishda baholash va takomillashtirish o'zgaruvchan tashkiliy ehtiyojlar va rivojlanayotgan xodimlarning umidlari bilan hamnafas bo'lish uchun juda muhimdir. Ushbu yondashuvlarni qo'llash orqali tashkilotlar o'z ishchi kuchining to'liq salohiyatini ochib berishi mumkin, bu esa mehnat unumdorligini oshirishga va uzoq muddatli muvaffaqiyatga olib keladi.

ADABIYOTLAR:

1. Ivantsevich J.M., Lobanov A.A. Inson resurslarini boshqarish. - M., 1993. - 304 b.
2. Tilkunov, A.L. Samaradorlik xaritasi: ekspress diagnostika usuli qanday // Xodimlar. - 2007. - 2-son.
3. Pertsova, N. Kadrlar hisoboti // Firma siri. - 2004. - No 14 (53). 4
4. Lvov, S. Xodimlarning rivojlanishiga investitsiyalarning daromadlilikini qanday o'lchash mumkin? (ROI - investitsiyalarni qaytarish) / Sergey Lvov, Aleksey Karpov // Bugun menejment. - 2003. - 6-son.
5. Kotin, M. Chuqur ko'milgan investitsiyalar // Firma siri. - 2004. - No 8 (47).
6. Ulrich, D. Samarali xodimlarni boshqarish: tashkilotda HR menejerining yangi roli / Per. ingliz tilidan. - M., 2007. -304 b.
7. Becker B.I., Huzlid M.A., Ulrich D. Kadrlar bo'limi ish faoliyatini o'lchash: odamlar, strategiya va mahsuldorlik / Per. ingliz tilidan. - M., 2007. - 304 b.
8. Talitskiy, E.B. Samarali kadrlar bo'limi yaratish. HR menejeri uchun qo'llanma. - M., 2008. - 232 b.