

**BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI

ANVAROVA LOBARXON SHERZOD QIZI

**MEHNAT SAMARADORLIGI – JAMIYAT IQTISODIY
TARAQQIYOTI OMILI**

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

**FALSAFA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD) DISSERTATSIYASI
AVTOREFERATI**

Buxoro – 2024

UO‘K: 101.1:316:331:330.34(575.1)

**Falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по философским наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD) on
philosophical sciences**

Anvarova Lobarxon Sherzod qizi

Mehnat samaradorligi – jamiyat iqtisodiy taraqqiyoti omili.....5

Анварова Лобархон Шерзод кизи

Эффективность труда – фактор экономического развития общества.....23

Anvarova Lobarxon Sherzod kizi

Labor efficiency as a factor of the economic development of society.....45

E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati

Список опубликованных работ

List of published works50

**BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI

ANVAROVA LOBARXON SHERZOD QIZI

**MEHNAT SAMARADORLIGI – JAMIYAT IQTISODIY
TARAQQIYOTI OMILI**

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

**Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Buxoro – 2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2023.2.PhD/Fal962 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya Qarshi davlat universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (www.buxdu.uz) va "ZiyoNet" Axborot-ta'lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar

Bekmurodova Gulshod Xaitovna
falsafa fanlari doktori, dotsent

Rasmiy opponentlar:

Xajiyeva Maqsuda Sultanovna
falsafa fanlari doktori, professor

Negmatova Shaxzoda Shuxratovna
falsafa fanlari doktori, professor

Yetakchi tashkilot:

Buxoro muhandislik-texnologiya instituti

Dissertatsiya himoyasi Buxoro davlat universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/27.02.2020.F.72.08 raqamli ilmiy kengashning 2024 yil "20" dekabr soat 10⁰⁰ dagi majlisida bo'lib o'tadi. (Manzil: 200114, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-29-14; faks: (65) 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

Dissertatsiya bilan Buxoro davlat universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (0/550 raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 200114, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-25-87.)

Dissertatsiya avtoreferati 2024 yil "4" dekabr kuni tarqatildi.

(2024 yil "4" dekabr dagi 25 raqamli reyestr bayonnomasi.)



Namozov B.B.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

Sharipov A.Z.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash kotibi,
falsafa fanlari doktori, professor

Safarova N.O.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash qoshidagi ilmiy seminar raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonning qariyb barcha mintaq va mamlakatlarida odamlarning ehtiyojlari muttasil evrilib va o'sib borayotganligi hamda resurslar hajmining jadal kamayib borayotganligi o'rtasidagi nomutanosibliklar jamiyat ravnaqiga jiddiy soya solib, ziddiyatni kamroq resurs evaziga ko'proq mahsulot yaratishni yo'lga qo'yish orqaligina bartaraf qilish zaruratini namoyon etmoqda. Bu jarayonda mehnat samaradorligini ishchi kuchi, resurslar va vaqtinchalik sarf-xarajatlar orqali ko'zlangan natijalarga erishish, bir xil resurslar yordamida ko'proq mahsulot yoki xizmat ishlab chiqarish, texnologik yangilanishlar, innovatsion bilim, malaka va ko'nikmalarni oshirish orqali kuchaytirish iqtisodiyotning rivojlanishiga olib keladi, inson turmush darajasini yaxshilaydi, iqtisodiy ravnaq sur'atlarini jadallashtirish imkonini beradi. Shuning uchun mehnat samaradorligining ijtimoiy manfaatlarga yo'nalganligi va jamiyat taraqqiyotiga xizmat qilishi darajasi, ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishdagi samarasini ta'minlashning hamda uni ro'yobga chiqarish yo'llarini aniqlashning ijtimoiy-falsafiy omillarini asoslash dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Jahon ilm-fani va yetakchi ilmiy markazlarida mehnatning mahsuldorligi va natijadorligini oshirishga xizmat qiladigan omillarni aniqlash, samaradorligini o'lchash mezonlari, ishchilarning turmush darajasini yaxshilash va ishlab chiqarishda yuqori daromad olish usullariga oid amaliy tadqiqotlar olib borilmoqda. Bu boradagi turli fanlar va fanlararo miqyosda amalga oshirilayotgan tadqiqotlarda mehnat unumini oshirish imkonini beradigan tavsiyalarni shakllantirishga, mahsulotlarni yaratishda ishlatiladigan resurslarni ehtiyotlash yo'llarini aniqlashga, ish vaqtini oqilona o'tkazish uslublarini takomillashtirishga diqqat qaratilmoqda. Shu sababli ilgari surilayotgan konsepsiyalar, dasturlar, uslublar tahlilini amalga oshirish, ishchi kuchi miqdorini maqbullashtirishi va sifatini yaxshilash, tabiiy resurslarning oqilona sarflanishini ta'minlash, kishilarning mehnatdan manfaatdorligini oshirish hamda mehnat jarayonini ilmiy asosda tadqiq etish zarurati ortib bormoqda.

Mamlakatimizda ta'lim, ilm-fan va ishlab chiqarishni integratsiya qilishning ta'sirchan mexanizmlarini yaratish, mehnat va ijtimoiy munosabatlar sohasida xalqaro talablar va standartlarga muvofiq malakali kadrlarni tayyorlash, xalqaro va milliy mehnat standartlarini joriy etishga qaratilgan islohotlar amalga oshirilmoqda. "... dunyodagi har bir davlatning milliy taraqqiyotida, avvalo, inson mehnati va salohiyati beqiyos ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun ham respublikamizda mehnat munosabatlarini tubdan isloh qilish, fuqarolarimizning mehnat sohasidagi konstitutsiyaviy huquqlarini ro'yobga chiqarish, bandlik masalasini hal etish, kambag'allikni qisqartirishga katta e'tibor berilmoqda"¹. Shuning uchun mehnat faoliyatining ma'naviy qadriyatlarga aloqadorligi, insonning ish jarayonidagi mas'uliyat, halollik, o'z ishiga sadoqat va boshqalar bilan hamkorlik qilish qobiliyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy omillarini ochib berish muhim ahamiyat kasb etmoqda.

¹ Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekistonda erkin va farovon yashaylik. - Toshkent: "O'zbekiston", 2023. - B.121

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida”, 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”, 2017-yil 24-maydagi PF-5052-son “Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2022-yil 6-iyuldagi PF-165-son “2022-2026 yillarda O‘zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” farmonlari, 2019-yil 9-dekabrda PQ-4546-son “Byurokratik to‘siqlarni yanada qisqartirish hamda davlat organlari va tashkilotlari faoliyatiga zamonaviy boshqaruv tamoyillarini joriy qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2021-yil 26-martdagi PQ-5040-son “Ma’naviy-ma’rifiy ishlar tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2021-yil 23-avgustdagi PQ-5227-son “Mehnat va ijtimoiy munosabatlar akademiyasini tashkil etish to‘g‘risida”, 2018-yil 20-avgustdagi PQ-3913-son “Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatni muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” qarorlari va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining 2021-yil 18-yanvardagi 23-son “O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”, 2019-yil 7-sentabrdagi 743-son “Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”, 2017-yil 10-iyuldagi 482-son “Mehnat organlari faoliyatini tashkil etishni takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” qarorlari hamda sohaga oid boshqa meyoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. “Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy innovatsion g‘oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo‘llari” nomli ustuvor yo‘nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Mehnat samaradorligini oshirish masalalari industrial ishlab chiqarish shakllana boshlagan davrdanoq faol o‘rganib kelinadi. Jumladan, xorijda S.Gloker va P.Vegmyuller mehnat samaradorligi bilan ish vaqtining oqilona sarflanishi o‘rtasidagi aloqadorlikni ochib berishga e‘tiborni qaratadi. M.Jons va R.Cheyne to‘rt kunlik ish haftasi tatbiq etilishining mehnat samarasiga ijobiy ta‘sirini asoslashga intiladi. E.Maykls, X.Xendfild-Djons, B.Akselrod, A.Savanyavichene, V.Vilchyauskayte esa mehnat samaradorligini oshirish uchun qobiliyatli xodimlar kamol toptirilmog‘i va rag‘batlantirilmog‘i lozimligini tavsiflaydilar².

² Qarang: Chainey R. It's time to switch to a four-day working week, say these two Davos experts. World Economic Forum.// weforum.org, 2019, January, 25; Glocker C., Wegmueller P. International evidence of time-variation in trend labor productivity growth // Economics Letters, 2018, № 167. - P. 115-119; Jones M. Utah Abandons Four-Day Workweek, Not Savings and IT Goals.// Government Technology, 2011, September, 14; Savaneviciene A., Vilciauskaite B. Practical Application of Exclusive and Inclusive Talent Management Strategy in Companies Business Management and Education, 2017, №15(2).- P.242-260; The War for Talent, by Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, and Beth Axelrod. Harvard Business Press, 2001.

Mustaqil davlatlar hamdo'stligi davlatlarida tadqiqotchilarning e'tiborini ko'proq yangi iqtisodiy shart-sharoitlarda mehnat samaradorligi darajasini aniqlash masalalariga qaratilgan. I.M.Aliyev, N.A.Gorelov, L.O.Ilina mavzuning ushbu aspektini mehnat iqtisodiyoti kontekstida tahlil qiladilar. X.Y.Galiullin, G.P.Ermakov, M.V.Simonova mehnat samaradorligini aniqlash metodologiyasini ishlab chiqishga urinadilar. E.V.Starkova va S.V.Veretexina esa mehnat samaradorligining ijtimoiy-iqtisodiy modelini tavsiflab beradilar³.

O'zbekistonda ham mehnat samaradorligi bilan bog'liq ilmiy masalalar tadqiqotchilar e'tiboridan chetda qolgani yo'q. Mamlakat mutaxassislari o'z ilmiy ishlarida bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat samaradorligi darajasi tubdan o'zgarganini, yangi iqtisodiy voqelik uni oshirishning sifatan o'zgacha yo'llarini tatbiq etishni taqozo qilayotganini asoslab beradilar. Buni, masalan, Q.H.Abdurahmonov, A.J.Avazov, S.Xolmuratovlarning ilmiy ishlarida ko'rishimiz mumkin⁴. Masalan, G.Bekmurodova samaradorlikni tushiruvchi destruktiv jarayonlarni aniqlaydi, M.Hajieva yoshlar mehnat faoliyatining o'ziga xos jihatlarini o'rganadi, Sh.Negmatova umumsayyoraviy tendensiyalarning kishilar mehnat faoliyatiga ta'sirini o'rganadi, B.Namozov din vakillari mehnatining tarixiy aspektlarini yoritib o'tadi, N.Safarova terrorizmning sog'lom mehnat faoliyatiga ta'sirini ochib beradi, A.Sharipov mehnat jarayonining ijtimoiy ahamiyatini tavsiflaydi, G.Navro'zova va E. Zoirov alohida iqtidor sohiblari bo'lgan mutafakkirlarning mehnat faoliyatini tasvirlaydi⁵.

Mavzuga oid ilmiy ishlar badiiy adabiyotning mehnat samaradorligini tadqiq etishda muhim rol o'ynadi, albatta. Biroq faol investitsiya siyosati va modernizatsiyalash sharoitlarida yoshlar bandligini ta'minlash, mehnatning natijadorligi va samaradorligini oshirish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirishning falsafiy jihatlarini tadqiq etish zaruriyati vujudga kelmoqda. Ushbu dissertatsiya ishida mazkur zaruratni amalga oshirishga, bugungi ijtimoiy realiyalar samaradorlikning iqtisodiy ravnaqqa ta'sirini yangi pozitsiyadan tadqiqqa e'tibor qaratilgan.

³ Qarang: Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда.- М.: Издательство Юрайт, 2013. - 671 с.; Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П. Методологические проблемы оценки экономической эффективности труда.// Проблемы современной экономики, 2013, №4.- 159-164-с.; Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Симонова М.В. Понятие эффективности труда.// Экономика труда, 2017, №3.- 183-196-с.; Старкова Е.В., Веретехина С.В. Социально-экономическая модель эффективности труда.// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2017, №4.- 47-51-с.

⁴ Qarang: Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti.- T.: Mehnat, 2009. 315-316-b.; Avazov A.J. Hududiy qayta ishlash sanoati korxonalarida mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlar tahlili.// Iqtisod va moliya, 2020, №1.- 138-142-s.; Xolmuratov S. Mehnat samaradorligi va munosib mehnatga haq to'lashning o'zaro bog'liqligi.// ejournal.tsue.uz/index.php/archive/article/view/2323.

⁵ Qarang: Bekmurodova G.Zamonaviy ijtimoiy destruksiya va uning O'zbekistonda namoyon bo'lishi.- Qarshi: QarDU,2023; Хажиева М.С. Роль молодежи в реализации социальной активности толерантности.// Журнал научных публикаций, 2015, №2.- 30-32-с.; Хажиева М.С. Rol molodeji v realizasii sosialnoy aktivnosti tolerantnosti.// Jurnal nauchnyx publikasii, 2015, №2.- 30-32-s.; Негматова Ш.Ш., Орипов Х. Влияние глобальных кризисов на духовность человека.// Достижения науки и образования, 2018.- 33-35-с.; Nomozov B.B. Muhammad Porso tasavvufiy ta'limotining falsafiy asoslari: Fals.f.d. diss.- Samarqand: SamDU, 2021; Сафарова Н.О. Терроризм.- М.:Литрес, 2023; 2023; Sharipov A.Z. Yangi O'zbekistonda ma'naviy-mafkuraviy islohotlar transformasiyasining ijtimoiy-falsafiy tahlili: Fals.f.d. (DSc) diss. avtoref.- Buxoro: Bux DU, 2021; Navruzova G., Zoirov E. Buxoroi sharifning etti piri.- T.: Muharrir, 2018.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya Qarshi davlat universiteti ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq II band "Barkamol inson shaxsining shakllanishida ob'yektiv shart-sharoitlar va sub'yektiv omillar dialektikasi" (2020-2025 yy) tadqiqot yo'nalishi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi zamonaviy ijtimoiy shart-sharoitlarda mehnat samaradorligining iqtisodiy taraqqiyot sur'atiga ta'sirini aniqlash va uni optimallashtirish yo'llarini ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

"mehnat samaradorligi" ning falsafiy jihatlarini va strukturaviy tuzilishini tahlil etish;

samaradorlikning iqtisodiy taraqqiyot omillarini optimallashtirishdagi imkoniyatlarini aniqlash;

mehnatning mahsuldorligi va natijadorligini o'lchovchi mezonlarni umumlashtirish, ularni zamonaviy shart-sharoitlarda qo'llash uslubiyotini tavsiflash;

O'zbekistondagi mehnatning mahsuldorligi va natijadorligiga salbiy ta'sir etayotgan omillar va muammolarni aniqlashtirish;

manfaatdorlik va ilmiylikning mehnat samaradorligini oshirishdagi ahamiyatini isbotlash hamda ularni amaliyotga tatbiq etishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot obyekti sifatida jamiyatda faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar va tashkilotlardagi mehnat jarayoni tanlangan.

Tadqiqot predmetini mehnat jarayonining mahsuldorligi va natijadorligini oshirishga qaratilgan omillarni, ularni optimallashtirish imkoniyatlarini tadqiq etish tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiyada analiz va sintez, kompleks yondashuv, tizimli-funksional yondashuv, kontent analiz, diaxronik talqin, dialektik, sinergetik, sotsiometrik tahlil kabi ilmiy bilish usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

mehnat samaradorligining ijtimoiy manfaatlarga yo'nalganligi va jamiyat taraqqiyotiga xizmat qilishi darajasi insonning umrguzaronligi sifatini belgilashi, salohiyat va qobiliyatning rivojlanganligi, kundalik va hayotiy ehtiyojlarni qondirishga qodir iqtisodiyot, ijtimoiy manfaatlarga yo'naltirilgan mehnat va adolat va qonun ustuvorligining ta'minlanlanganligida namoyon bo'lishi hamda ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishdagi foydaliligi va natijadorligi bilan tavsiflanishi aniqlashtirilgan;

mehnat samaradorligining iqtisodiy taraqqiyot sur'atlariga ta'siri ishchi kuchi miqdori va sifati (mehnat qobiliyati), tabiiy resurslar (qulay iqlim sharoiti va boy yer osti boyliklari), moliyaviy kapital (investitsiya, mablag' bilan taminlanganlik) innovatsion texnologiyalar (ekotejamkor ishlab chiqarish vositalari) da namoyon bo'lishi hamda ishchi kuchi miqdorini maqbullashtirishi va sifatini yaxshilash, tabiiy resurslarni oqilona sarflash, moliyaviy kapitalni ko'paytirish, innovatsion texnologiyalarni ommalashtirish mexanizmlari ochib berilgan;

mehnat samaradorligining mezonlari mehnat unumdorligi (mehnatning miqdoriy natijalari), tejamkorlik darajasi (moddiy va moliyaviy resurslarning maqbul sarfi), ish vaqtdan oqilona foydalanish holati (mehnat funksiyalarining bajarilishi sifati) bilan belgilanishi va uning ish hajmi, vaqt samaradorligi, ishchanlik darajasi kabi indikatorlari mehnat samaradorligini rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish imkonini berishi asoslab berilgan;

mehnat samaradorligini oshirishning mehnat motivatsiyasi (inson faoliyatiga maqsad baxsh etish, faollik, tashabbuskorlikka undash, kasbiy o'sish imkoniyatlarini oshirish) kadrlar malakasi (iqtisodiy funksiyalarni optimal bajarish, fidoyilik, innovatsion texnologiyalarni qo'llash) mehnat munosabatlarining insonparvar xarakteri (teng, adolatli va maqbul mehnat muhiti, majburiy mehnatga barham berilganlik, xotirjamlik va xayrihohlik) kabi omillarining kishilarning mehnatdan manfaatdorligini oshirishda hamda mehnat jarayonini ilmiy asosda tashkil etishdagi zaruriyati falsafiy asoslangan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

jamiyatda mehnat unumdorligini oshirishga xalal berayotgan moddiy-texnik bazaning eskirganligi, ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilinishi, innovatsion texnologiyalarni ishlab chiqarishga tatbiq etilmayotganligi kabi omillar xodimlar salmoqli qismining ma'lumoti va malakasi zamon talablariga moslashtirishni, mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirishni iqtisodiy resurslarni oqilona ishlatishni talab etayotganligi isbotlangan;

mehnat faoliyatini ilmiy yondashuv asosida tashkil etishda mehnat taqsimotini oqilona olib borish (faoliyatni turlari, kasb va mutaxassislik) mehnat sharoitlarini qulaylashtirish (mo'tadillik, xavfsizlik, ergonomika), mehnat uslublarini takomillashtirish (mehnat jarayonini optimallashtirish, autsorsing, autstaffing) normalashtirish (xronometraj, davriy kuzatuv, fiziologik sarf o'lchovi) jamoalarda xodimlarning mehnati mazmunan boyib, shaklan mukammallashtirib borishiga olib kelishi asoslangan;

mehnat samaradorligining asosiy omili bo'lgan ish vaqtini maqbul holatga keltirishda qonuniy me'yorlarga mutanosiblikni ta'minlash, adolatli ish rejimini yo'lga qo'yish, vazifalar ijrosini rejalashtirilish, ish kunini qat'iy rejalashtirilishi, dam olish vaqtini oqilona tashkil qilinishi, ish vaqtini samarali boshqarishga oid dasturlarni zamonaviy uslublarga hamohang tarzda takomillashtirish zarurati ochib berilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi tadqiqot jarayonida qo'llanilgan nazariy qarashlar, tadqiqot usullari va yondashuvlar rasmiy manbalar, faktlar, statistik ma'lumotlar, sotsiologik so'rov natijalariga murojaat qilingan holda olinganligi, tushuncha definitsiyasi ilmiy tadqiqot metodologiyasi va mantiq talablariga amal qilgan holda ishlab chiqilganligi, nashr etilgan ilmiy maqolalar, respublika va xalqaro konferensiyalarda sinovdan o'tkazilganligi, tadqiqot ishi natijalari bo'yicha berilgan xulosalar asosida takliflar ishlab chiqilgan bo'lib, tavsiyalar amaliyotda joriy etilgani, olingan natijalarning vakolatli tashkilotlar tomonidan tasdiqlangani bilan asoslanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati ilgari surilgan konseptual g'oyalardan samaradorlik mohiyatiga doir

ilmiy tasavvurlarni, mahsuldorlik va natijadorlikning ahamiyatiga doir ilmiy tadqiqot ishlarida, mehnat jarayoniga oid yaxlit konsepsiyani shakllantirishda nazariy manba sifatida shuningdek, mamlakatda faoliyat ko'rsatayotgan jamoalardagi funksional vazifalar samaradorligini oshirishga qaratilgan konseptual yondashuvni yaratishda, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilishni kuchaytirish bo'yicha muvozanatli mehnat munosabatlarini qo'llab-quvvatlash, to'sqinlik qilayotgan muammoli masalalarga barham berishga oid islohotlarni amaliyotga tadbiiq etish jarayonlarida metodologik asos sifatida foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati mehnat samaradorligini oshirishga bag'ishlangan normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqishda, mavzuga doir o'quv-uslubiy ishlarni takomillashtirishda, targ'ibot va tashviqot ishlarini amalga oshirishda, fuqarolarning mehnat huquqlari va mehnatini muhofaza qilish masalalarini tizimli asosda hal etish, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashda, mehnat munosabatlari doirasida xodimlar va ish beruvchilarga maslahat va uslubiy yordam berishda, shu bilan birga, bandlik sohasidagi mavjud muammolarni hal etishda, bu sohadagi davlat siyosatini yanada takomillashtirish, chora-tadbirlar samaradorligini oshirish, "Falsafa", "Dinshunoslik", "Ma'naviyatshunoslik" kabi fanlarning mazmunini boyitishda, talabalar bilan uyushtiriladigan "Besh muhim tashabbus" tadbirlarini tashkil etishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Mehnat samaradorligini oshirishning ijtimoiy-falsafiy omillarini hamda uning iqtisodiy taraqqiyot sur'atiga ta'sirini optimallashtirish yo'llarini aniqlash yuzasidan amalga oshirilgan tadqiqotdan olingan ilmiy natijalar asosida:

mehnat samaradorligining ijtimoiy manfaatlarga yo'nalganligi va jamiyat taraqqiyotiga xizmat qilishi darajasi insonning umrguzaronligi sifatini belgilashi, salohiyat va qobiliyatning rivojlanganligi, kundalik va hayotiy ehtiyojlarni qondirishga qodir iqtisodiyot, ijtimoiy manfaatlarga yo'naltirilgan mehnat va adolat va qonun ustuvorligining ta'minlanlanganligida namoyon bo'lishi hamda ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishdagi foydaliligi va natijadorligi bilan tavsiflanishiga oid nazariy mulohazalardan Qarshi davlat universitetida bajarilgan 21-05/1t-8-son "Ma'naviy yetuk yoshlar – porloq kelajak sari yo'l boshlar" (2021-2022 yy) grant loyihasi doirasida belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlashda foydalanilgan (Qarshi davlat universitetining 2024-yil 10-iyundagi 04/1727-son ma'lumotnomasi). Natijada, mehnat samarasi iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omillarini optimallashtiruvchi manba ekanligini isbotlashga, mehnatga oqilona munosabatni shakllantirishda nazariy-metodologik asos sifatida xizmat qilgan;

mehnat samaradorligining iqtisodiy taraqqiyot sur'atlariga ta'siri ishchi kuchi miqdori va sifati (mehnat qobiliyati), tabiiy resurslar (qulay iqlim sharoiti va boy yer osti boyliklari), moliyaviy kapital (investitsiya, mablag' bilan taminlanganlik) innovatsion texnologiyalar (ekotejamkor ishlab chiqarish vositalari) da namoyon bo'lishi hamda ishchi kuchi miqdorini maqbullashtirishi va sifatini yaxshilash, tabiiy resurslarni oqilona sarflash, moliyaviy kapitalni ko'paytirish, innovatsion texnologiyalarni ommalashtirish mexanizmlariga doir nazariy umumlashmalar va amaliy tavsiyalardan O'zbekiston Xalq demokratik partiyasining 2023-yilgi

faoliyatida, jumladan Saylovoldi dasturining “I. Kuchli ijtimoiy siyosatni amalga oshirishga intilamiz!” va “V. Biz yoshlarning sifatli ta’lim olishi tarafdorimiz” bandlarini shakllantirishda foydalanilgan. (O‘zbekiston Xalq demokratik partiyasi Markaziy kengashining 2024-yil 7-iyundagi 6-225-son ma’lumotnomasi). Natijada, partiyaning mehnat samaradorligini oshirish, ish vaqtdan oqilona foydalanish hamda mehnatni ilmiy tashkil etish bilan bog‘liq chora tadbirlar majmuasini ishlab chiqishda muhim manba bo‘lib xizmat qilgan;

mehnat samaradorligining mezonlari mehnat unumdorligi (mehnatning miqdoriy natijalari), tejamkorlik darajasi (moddiy va moliyaviy resurslarning maqbul sarfi), ish vaqtdan oqilona foydalanish holati (mehnat funksiyalarining bajarilishi sifati) bilan belgilanishi va uning ish hajmi, vaqt samaradorligi, ishchanlik darajasi kabi indikatorlari mehnat samaradorligini rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish imkonini berishiga doir yangiliklar va takliflardan Respublika Ma’naviyat va ma’rifat markazi faoliyatida, jumladan, 2023 yil uchun chora-tadbirlar dasturining II yo‘nalishida belgilangan “Ma’naviyat-ma’rifiy ishlar samaradorligini oshirishga doir normativ-huquqiy bazasini takomillashtirish hamda bu boradagi tashkiliy chora-tadbirlar” 2-bandi “Yangi O‘zbekistonning “Ma’naviy taraqqiyot strategiyasi” va 2022-2026 yillarga mo‘ljallangan “Yo‘l xaritasi”ni ishlab chiqish”da foydalanilgan (Respublika Ma’naviyat va ma’rifat markazi huzuridagi Ijtimoiy-ma’naviy tadqiqotlar institutining 2024-yil 1-iyuldagi 286-son ma’lumotnomasi). Natijada, yoshlarning dunyoqarashini yuksaltirish, mehnatkash avlodni tarbiyalashga, mehnat samaradorligini bugungi kun talablari bilan uyg‘unlashtirishga va ma’naviyat-ma’rifiy ishlar samaradorligiga xizmat qilgan;

mehnat samaradorligini oshirishning mehnat motivatsiyasi (inson faoliyatiga maqsad baxsh etish, faollik, tashabbuskorlikka undash, kasbiy o‘shish imkoniyatlarini oshirish) kadrlar malakasi (iqtisodiy funksiyalarni optimal bajarish, fidoyilik, innovatsion texnologiyalarni qo‘llash) mehnat munosabatlarining insonparvar xarakteri (teng, adolatli va maqbul mehnat muhiti, majburiy mehnatga barham berilganlik, xotirjamlik va xayrihohlik) kabi omillarining kishilarning mehnatdan manfaatdorligini oshirishda hamda mehnat jarayonini ilmiy asosda tashkil etishdagi zaruriyatiga oid nazariy umumlashmalar va tavsiyalardan Qashqadaryo viloyati teleradiokompaniyasi “Oltin voha” radiosining faoliyatida tadbir etilgan “Nuqtai nazar”, “Noyob meros” va boshqa radioeshittirishlari ssenariylarini tayyorlashda foydalanilgan. (Qashqadaryo viloyati teleradiokompaniyasining 2024 yil 19 iyundagi 17-019/209-sonli ma’lumotnomasi). Natijada, efirga uzatilgan teleko‘rsatuvlar, davra suhbatlari mehnat samaradorligini oshirishga, teletomoshabinlarning mehnat samaradorligi to‘g‘risidagi qarashlarini oshirishga, ish vaqtdan unumli foydalanish ko‘nikmalarini shakllantirishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatyasi. Tadqiqotning asosiy natijalari 5 ta xalqaro va 7 ta respublika ilmiy-nazariy va ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o‘tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e‘lon qilinishi. Tadqiqot mavzusi bo‘yicha jami 21 ta ilmiy ish, jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy

natijalarini chop etish tavsiya qilingan ilmiy nashrlarda 6 ta ilmiy maqola (4 ta respublika va 2 ta xorijiy jurnallarda) chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiya umumiy hajmi 136 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **“Kirish”** qismida mavzuning dolzarbligi va zarurati, respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi tavsiflangan, tadqiqotning maqsadi va vazifalari, ob'yekti, predmeti, tadqiqotda qo'llanilgan usullar yoritilgan. Shuningdek, tadqiqotning ilmiy yangiligi, amaliy natijalari, natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati ochib berilgan hamda dissertatsiya natijalarining joriy qilinishi, aprotatsiyasi, e'lon qilinganligi, tuzilishi va hajmi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi **““Mehnat samaradorligi” muammosini tatqiq etishning nazariy-metodologik asoslari”** deb nomlanib, unda mehnat samaradorligining konseptual tahlili, mehnat samaradorligining iqtisodiy taraqqiyot omillarini optimallashtirishdagi ahamiyati ochib berilgan. Mehnat samaradorligining jamiyatda sodir bo'ladigan ko'plab holatlar va jarayonlar ta'sirida yuzaga kelishi, o'zgarib turishi asoslangan va iqtisodiy taraqqiyotga erishishda mehnat samaradorligi oshirish, yuqori mahsuldorlik va unumdorlikka yetaklovchi omillar, mezonlar, xususan, mehnatni oqilona tashkil etish, ishchi kuchini intellektual imkoniyatlari oshirish, munosib mehnat shart-sharoitlarini yaratish zarurati tadqiq etilgan.

Dissertatsiyada tushuncha ijtimoiy-falsafiy kontekstda ta'riflanib, *mehnat samaradorligi mehnatning ijtimoiy manfaatlariga yo'nalganligi va jamiyat taraqqiyotiga xizmat qilishi darajasini, uning ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishdagi foydaliligi va natijadorligini ko'rsatuvchi tushuncha sifatida* qayd etilgan. Ushbu tushunchani tor va keng ma'noda qo'llash mumkin. Tor ma'noda mehnat samaradorligi deganda aniq bir korxonada yoki tashkilotdagi mehnatning jamiyat manfaatlariga mosligi va foydaliligi tushuniladi. Keng ma'noda esa mehnat samaradorligi jamiyat miqyosidagi mehnat faoliyatining ijtimoiy manfaatlariga mutanosibligini, uning ijtimoiy taraqqiyot maqsadlariga xizmat qilishi darajasini anglatadi.

Jamiyatdagi mehnat samaradorligi o'z-o'zidan vujudga kelib qoladigan ko'rsatkich emas – u muayyan ijtimoiy ehtiyoj, maqbul mehnat sharoitlari, kadrlar motivatsiyasi va malakasi, mehnatning oqilona tashkil etilganligi, mehnat munosabatlarining insonparvarligi, rahbar salohiyati va mahorati kabi ko'plab holat va jarayonlarning yaxlit hosilasidir. Ushbu holat va jarayonlar takomili pirovardida mehnat samarasining yuksalishiga va maqbul tus olishiga zamin yaratadi.

Tadqiqotda mehnat samaradorligi mazmunan dinamik xususiyatga egaligi ochib berilgan. Ayrim omillar mehnat samaradorligining misli ko'rilmagan darajada

yuksalishiga, boshqalari esa uning zaiflashishiga olib keladi. Shu boisdan jamiyatdagi, konkret korxonada yoxud tashkilotdagi mehnat samarasi muttasil ravishda o'rganib borilmog'i darkor. Bunda qator uslublar ayniqsa qo'l keladi. Masalan, jamiyatdagi mehnatning samaradorligi darajasini aniqlash uchun mamlakat iqtisodiyotiga doir statistik ma'lumotlar tahlil qilinmog'i, ilmiy manbalarda bayon etilgan mulohaza va xulosalar umumlashtirilmog'i kerak.

Dissertant fikricha, korxonada va tashkilotlardagi mehnat samarasini esa ulardagi turfa hujjatlarni tizimli tahlil qilish yordamida baholash mumkin. Mehnat samarasini iqtisodiyotning turli sektorlarida mehnat qilayotgan kishilar faoliyatini, ularning o'zaro munosabatini kuzatish yordamida ifodalasa ham bo'ladi. Alohida korxonalarda o'tkazilgan anketa so'rovlari mavzuga doir muhim ma'lumotlarni aniqlash imkonini beradi. Masalan, uning yordamida kishilarning mehnatning tashkil etilishiga munosabatini aniqlash mumkin. Bu borada xodimlarning individual intervyulari ham samara beradi. Tabiiyki, ushbu uslublar yordamidagi o'rganishlar maxsus bilim va mahoratga ega sotsiologlar tomonidan amalga oshirilishi maqsadga muvofiq.

Nihoyat, mehnat samaradorligini rahbar faoliyatini o'rganish orqali tavsiflash ham o'rinli. Jumladan, rahbarning yillik hisobotiga, u qabul qilgan qarorlar xarakteriga, tashabbuslariga qarab korxonada faoliyati qaysi mehnat vazifalarini ado etishga yo'naltirilganini aniqlasa bo'ladi. Mehnat samaradorligi amaliy sotsiologiyaning boshqa uslublarini qo'llagan holda ifodalanishi ham mumkin. Bunday ilmiy-amaliy tadqiq jamiyat miqyosida ham, alohida olingan korxonada va tashkilot, firma va kompaniya miqyosida ham mehnat samarasini uzluksiz yuksaltirish imkonini beradi.

Dissertatsiyada mehnat samaradorligi nafaqat muhim iqtisodiy vazifalarni bajarishni ta'minlovchi, balki iqtisodiy taraqqiyotning barcha omillarini optimallashtiruvchi, ushbu omillarni ijtimoiy manfaatlar sari yo'naltiruvchi manba sifatida tavsiflangan. Iqtisodiy taraqqiyot mamlakat iqtisodiyotining mahsuldorligi va samaradorligining oshishi, barqarorligi va raqobatbardoshligining mustahkamlanishi, jamiyat ehtiyojlariga mutanosibligining yuksalishi jarayonidir. U mahsulot va xizmatlar ishlab chiqarish darajasi o'sishi, investitsiyalar va infratuzilma ravnaqi, ishsizlikning kamayishi yoxud maqbul tus olishi, pirovardida esa aholi turmush darajasining yaxshilanishi bilan tavsiflanadi.

Iqtisodiy taraqqiyotga eltuvchi omillar talaygina. Bugungi kunda olimlar iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashning asosiy omillarini ishchi kuchi miqdori va sifatini oshirish, tabiiy resurslardan oqilona foydalanish, moliyaviy kapital bozorini rivojlantirish va innovatsion texnologiyalarni iqtisodiyotga tatbiq etish bilan bog'lamoqdalar. Xalqaro ekspertlar ham mamlakatlar iqtisodiy yuksalishi imkoniyatlarini baholashda aynan ana shu omillarga tayanmoqdalar. Shu boisdan xorijda ham, O'zbekistonda ham mazkur omillarni yuksaltirish va mustahkamlashga e'tibor oshmoqda. Ko'plab davlatlar ushbu vazifalarni bajarishni o'z iqtisodiy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylantirmoqda, ularga e'tiborni muttasil kuchaytirib bormoqda.

Biroq masalaning muhim tomonlaridan biri shundaki, mehnat samarasi iqtisodiy taraqqiyotning mazkur omillarini optimallashtiruvchi muhim manba

vazifasini o'tashga qodir. Chunki mehnat samaradorligi mamlakatdagi ishchi kuchini ijtimoiy manfaatlar sari yo'naltirish imkonini beradi. Jamiyatda, konkret korxonada va tashkilotda mehnat samaradorligini yuksaltirish orqali ishchi kuchi miqdorini maqbullashtirish, sifatini yaxshilash hamda uni jamiyat manfaatlarini sari yo'naltirish mumkin. Mehnat samaradorligining oshishi tabiiy resurslarning oqilona sarflanishini ta'minlaydi. Uni yuksaltirish orqali tabiiy resurslarni iqtisodiy taraqqiyot omiliga aylantirish mumkin bo'ladi.

Mehnat samaradorligi iqtisodiy taraqqiyotning yana bir omili – moliyaviy resurslarning maqsadga muvofiq ishlatilishiga zamin yaratadi. Uning yuksalishi moliyaviy kapitalni ko'paytirish, oqilona sarflanishini ta'minlash imkonini beradi. Mehnat samaradorligi innovatsion texnologiyalarni ommalashtirish imkonini beradi. Jamiyatda, konkret korxonada va tashkilotda mehnat samaradorligini yuksaltirish orqali innovatsion texnologiyalarni butun iqtisodiyot bo'ylab yoyilishini ta'minlash mumkin bo'ladi.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, mehnat samaradorligining oshirilishi iqtisodiy taraqqiyotga xizmat qiladigan barcha omillardan ratsional foydalanish imkoniyatlarini benihoya kengaytiradi. Mahsuldorlik, natijadorlik va foydalilik avvalo unga bo'lgan ehtiyojdan kelib chiqadi va samara darajasiga yaratilgan shart-sharoitlar, faoliyat ko'rsatayotgan xodimlar motivatsiyasi va malakasi o'z ta'sirini o'tkazadi. Mehnat samaradorligi o'zgarib turuvchi reallikdir, shu sababdan uning holati turli zamonaviy uslublar va usullar yordamida mudom o'rganib borilmog'i lozim. Bunday monitoring uning yuksalishi jarayonini muvofiqlashtirish imkonini beradi. Har qanday mamlakatda iqtisodiyotning uzluksiz ravnaqi eng avvalo jamiyat kishilarining foydali va natijador faoliyat ko'rsata boshlashidan turtki oladi. Chunki aynan ana shunday faoliyatgina taraqqiyotga eltuvchi omillarni faollashtiradi. Binobarin, iqtisodiy taraqqiyot sur'atlarini yuksaltirish, shu tariqa jahonning rivojlangan mamlakatlari qatoriga qo'shilish vazifasini o'z oldiga qo'ygan O'zbekiston sharoitida barcha sohalaridagi mehnatning samaradorligini oshirish iqtisodiy ravnaqning asosiy manbai sifatida qaralmog'i darkor.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi "**Mehnat samaradorligi mezonlarining ijtimoiy-falsafiy tahlili**" deb nomlanib, unda mehnat unumdorligi, tejamkorlik, ish vaqtdan oqilona foydalanish mehnatning samarasini ko'rsatuvchi asosiy mezonlar sifatida ochib berilgan. Shuningdek mehnat faoliyatining mahsuldorligi, natijadorligi va foydaliligiga salbiy ta'sir ko'rsatib turgan bir qator muammolar va ularga bir qator yechim tadqiq etilgan.

Dissertatsiyada mehnat samarasini aniqlashda qo'llaniladigan qator mezonlar tahlil qilingan. Tahlillar natijasida, mehnat samaradorligining eng asosiy mezonlari sifatida quyidagilar konstatatsiya qilinadi:

a) mehnat samarasi mehnat unumdorligiga, ya'ni uning miqdoriy natijalariga qarab aniqlanadi;

b) mehnat samarasi tejamkorlik darajasiga, ya'ni moddiy va moliyaviy resurslarning maqbul sarfiga qarab baholanadi;

v) mehnat samarasi ish vaqtdan oqilona foydalanish holatiga, ya'ni mehnat funksiyalarining bajarilishi sifatiga qarab belgilanadi.

Mehnatning samaradorligini aniqlash imkonini beradigan *birinchi mezon* – *mehnat unumdorligidir*. U mehnatning natijadorligi darajasini ifodalovchi tushuncha sifatida ta’riflanadi. Mehnat unumi nafaqat muayyan vaqt davomida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga, balki mahsulotni ishlab chiqarishga ketgan mehnat xarajatlariga, mahsulot savdosidan tushgan daromad miqdoriga qarab ham aniqlanadi⁶.

Iqtisodchi olimlar mehnat unumdorligi darajasi, uni oshirish yo’llari to’g’risida mulohaza yuritayotganda, “amaldagi mehnat unumdorligi”, “naqd mehnat unumdorligi”, “potensial mehnat unumdorligi” tushunchalarini qo’llaydilar. “Amaldagi mehnat unumdorligi” tushunchasi korxonaga yoki tarmoqdagi (umumjamiyat miqyosida ham) mehnatning unumini ifodalash imkonini beradi⁷. Naqd mehnat unumdorligi – barcha imkoniyatlar ishga solinganda mavjud sharoitlarda ishlab chiqarish mumkin bo’lgan mahsulot hajmini ko’rsatuvchi birlikdir. “Potensial mehnat unumdorligi” tushunchasiga keladigan bo’lsak, u iqtisodiy kibernetikada ijtimoiy taraqqiyotning bugungi davrida mavjud shart-sharoitlarga tayangan holda nazariy jihatdan qancha mahsulot ishlab chiqarish mumkinligini ifodalashda qo’llaniladi. Potensial mehnat samaradorligi ko’rsatkichi mehnat unumini qay hajmda oshirishdan umid qilish mumkinligini aniqlab beradi.

Dissertant fikricha, mustaqillik yillarida O’zbekistonda amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar jamiyatdagi mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini vujudga keltirdi. Aynan shu sababga ko’ra mamlakatda yalpi ichki mahsulot o’sa boshladi, xalq xo’jaligi va sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmlari kengaydi. Keyingi yillarda mamlakat Prezidenti tashabbusi bilan ishlab chiqilgan Harakatlar strategiyasi va Yangi O’zbekiston taraqqiyot strategiyasi doirasida amalga oshirilgan islohotlar mazkur omillar rivojiga tendensiyaviy tus berdi. Biroq bundan mehnat unumdorligini oshirish bo’yicha barcha choralar ko’rib bo’lindi, degan xulosa kelib chiqmaydi. Hanuzga qadar jamiyatda mehnat unumdorligini oshirishga xalal berayotgan qator muammolar saqlanib qolmoqda. Jumladan, ko’plab korxonaga va tashkilotlar moddiy-texnika bazasini rivojlantirish bilan bog’liq masalalar o’z yechimini kutib turibdi. Ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish natijasida yuzaga kelgan yangi holatlar, joylarda innovatsion texnologiyalarni ishlab chiqarishga tatbiq etishning sust ketayotgani, ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish bilan bog’liq ayrim muammolar, xodimlar ma’lumoti va malakasining zamon talablaridan ortda qolayotgani, mehnatga haq to’lash miqdorining pastligi ham mehnat unumiga jiddiy ta’sir ko’rsatmoqda.

Mehnatning samaradorligini aniqlash imkonini beradigan *ikkinchi mezon* – *tejamkorlikdir*. Tejamkorlik – mehnat samaradorligini ko’rsatuvchi asosiy mezonlardan biri bo’lib, u mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish uchun ketadigan iqtisodiy, moliyaviy, mehnat, boshqaruv resurslariga oqilona munosabatni ifodalovchi tushunchadir. Tejamkorlik asosan iqtisodiy o’sishning intensiv tipiga xos bo’lgan omildir.

⁶ Qarang: Abdullayeva D.K., Nurullayeva SH.T. Sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini oshirish mexanizmini takomillashtirish zaruriyati // O’zbekiston statistika axborotnomasi. – Toshkent, 2023. - №4. – B.4-5.

⁷ Qarang: Рофе А.И. Экономика труда. - Москва: Кнорус, 2010. - С.84

Ekstensiv iqtisodiy o'sishga urg'u berilgan mamlakatlarda mazkur omilga jiddiy e'tibor qaratilmaydi. Chunki bunday yurtlarda iqtisodiy o'sish zaruriy resurslarning miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan omillar (ko'p miqdordagi ishchi kuchidan foydalanish, yangi korxonalar qurish, ko'p miqdordagi jihoz va uskunalarni ishlatish, yangi yerlarni muomalaga kiritish, yangi konlar ochish, tog'-kon ishlab chiqarish hajmini oshirish, resurslar miqdorini ko'paytirish imkonini beradigan tashqi savdo va sh.k.) evaziga ta'minlanadi. Bunday sharoitda ishchilarning malakasi va ular mehnati unumdorligi, asbob-uskunalar sifati va texnologiya o'zgarmasdan qolaveradi⁸. Zaruriy resurslardan oqilona foydalanish, ularni tejab-tergash masalasi ham soyada qolib ketadi. Xuddi shuning uchun rivojlangan mamlakatlarda intensiv iqtisodiy o'sishni ta'minlaydigan omillarga e'tibor berilmoqda. Bu yurtlarda iqtisodiy, moliyaviy, mehnat va boshqaruv resurslaridan tejab-tergab foydalanish tendensiyaviy tus olgan.

O'zbekistonda mustaqillik yillarida ekstensiv iqtisodiyotdan intensiv iqtisodiyotga o'tish borasida ilk qadamlar qo'yildi. Shu bois intensiv iqtisodiy o'sish omillaridan foydalanish, jumladan mamlakatdagi iqtisodiy, moliyaviy, mehnat va boshqaruv resurslarini oqilona sarflash choralari ko'rila boshlandi. Keyingi yillarda tejamkorlik iqtisodiy o'sishning muhim omillaridan biri ekanligi bot-bot takrorlanmoqda. Iqtisodiy resurslar isrofgarchiligiga yo'l qo'ygan korxonalar va tashkilotlar qattiq tanqid ostiga olinmoqda. Davlat va mahalliy byudjetlarning daromad bazasini kengaytirishga intilinmoqda. Mehnat resurslarini yuksaltirish va mehnat bozori talablariga moslashtirish, ulardan oqilona foydalanish borasida ayniqsa ko'zga ko'rinarli choralar amalga oshirilmoqda. Ko'plab korxonalarda zamonaviy korporativ boshqaruv tamoyillari joriy etilmoqda⁹.

Shunga qaramasdan, tejamkorlik mamlakatda faoliyat olib borayotgan barcha korxonalar va tashkilotlarning barqaror atributiga aylanib ulgurgani yo'q. Bunga jiddiy xalal berib turgan muammolar mavjud. Masalan, respublikadagi aksar mehnat jamoalarida iqtisodiy resurslarni tejash bilan bog'liq strategik maqsadlar aniqlanmagani, moliyaviy resurslarni monitoring qilishdagi muammolar, ko'plab korxonalar va tashkilotlardagi tarkibiy tuzilmalarning ular funksiyalariga, bozor iqtisodiyoti talablariga nomutanosibliigi resurslarning ortiqcha isrofgarchiligiga sabab bo'lmoqda.

Mehnat samaradorligining *uchinchi mezon* ish vaqtidan oqilona foydalanish bilan bog'liq. Barcha mamlakatlarning mehnat qonunchiligida ish vaqti o'xshash tarzda tavsiflanadi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida shunday deyiladi: "Xodim ichki mehnat tartib qoidalariga, smenalarga bo'linib ishlash (ish) jadvaliga, boshqa ichki hujjatlarga yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnat majburiyatlarini qaysi vaqt mobaynida bajarishi kerak bo'lsa, o'sha vaqt ish vaqtidir"¹⁰. Ish vaqtidan oqilona foydalanish deganda ish soatlarining ishlab chiqarish ehtiyojlariga mutanosib ravishda taqsimlanishi, aniq

⁸ Подшибякина Е. В., Овчаров А. В. Типы и факторы экономического роста. // Успехи в химии и химической технологии. – Москва, 2009, - №11. – С.96

⁹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarori. "2021-2025 yillarda davlat ishtirokidagi korxonalarini boshqarish va isloh qilish Strategiyasini tasdiqlash to'g'risida". // lex.uz/docs/ 5348948.

¹⁰ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. // lex.uz/uz/docs/6257288#6262086.

natijalar sari yo‘naltirilishi, behuda yo‘qotishlarning oldi olinishi nazarda tutiladi. Mehnat jamoasida ish vaqtdan oqilona foydalanishning ahamiyati benihoya katta. Buning nafaqat iqtisodiy, balki ma‘naviy-ruhiy va reputatsion oqibatlar ham mavjud.

Ish vaqtining oqilona kechishi maqsadga muvofiq say-harakatlar mahsulidir. Undan ratsional foydalanish uchun qator omillarga e‘tibor berish talab qilinadi. Xususan, buning uchun mehnat qonunchiligida o‘rnatilgan ish vaqti davomiyligiga qat‘iy amal qilmoq, korxonada iqtisodiy faoliyati xususiyatlariga mutanosib bo‘lgan ish rejimini tashkil qilmoq, aniq va bajariluvchan maqsadlar qo‘ymoq, vazifalar ijrosini to‘g‘ri rejalashtirmoq va taqsimlamoq, ish vaqtidagi yo‘qotishlarning oldini olmoq, dam olish vaqtini to‘g‘ri tashkil etmoq, ish vaqtini samarali boshqarib bormoq kerak.

Dissertant mulohazalariga ko‘ra, yangi iqtisodiy shart-sharoitlarni, mehnat bozorida yangi tendensiyalarni, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlardagi yangi jihatlarni, ish vaqtdan oqilona foydalanishni ta‘minlash zaruriyatini inobatga olgan holda mamlakatning yangi Mehnat kodeksi qabul qilindi. Yangi kodeks ish vaqti mazmunini sezilarli ravishda boyitdi. Biroq ish vaqti mazmuni va shaklidagi ijobiy o‘zgarishlar bilan bir qatorda undan unumli foydalanishga mone‘lik qilayotgan muammolar ham mavjud. Masalan, joylarda ish vaqti normalariga amal qilmaslik hollarining hanuz uchrab turishi, ish vaqtidagi yo‘qotishlarning kattaligi, diletant rahbarlarning ko‘paygani ish vaqtining nooqilona sarflanishiga sabab bo‘moqda. Kelajakda jamiyat a‘zolarining turli ish joylaridagi faoliyati sifati va nisbatini yaxshilash uchun *unumdorlik, tejamkorlik va ish vaqtdan oqilona foydalanish* mezonlari rivojiga to‘sqinlik qilayotgan muammolar aniqlanmog‘i, tasniflanmog‘i hamda hal qilish yo‘llari ishlab chiqilmog‘i dardkor.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi **“Mehnat samaradorligini oshirish omillari”** deb nomlanib, unda mehnat samaradorligini oshirish uchun mehnatdan manfaatdorlikni yuksaltirish, uni ilmiy asosda tashkil etish zarurligi asoslangan. Shuningdek, kishilar mehnatining sifati va nisbatini yaxshilashda qo‘l keladigan va asos bo‘lishi mumkin bo‘lgan omillar tavsif qilingan. Ularni aniqlash uchun mavzuga oid ilmiy ishlarda keltirilgan xulosalarga, tegishli fakt va ma‘lumotlarga, so‘rov natijalariga murojaat etilgan. Mehnat sifati va nisbatini yaxshilash uchun kishilarning mehnatdan manfaatdorligini oshirish, mehnat jarayoniga ilmiy nuqtai nazardan yondashish hamda ularni amaliyotga tatbiq etishga doir turkum takliflar ilgari surilgan.

Mamlakat korxonada va tashkilotlaridagi mehnat samarasini yuksaltirish uchun birinchi navbatda kishilarning undan manfaatdorligini oshirish choralariga e‘tiborni jamlash kerak bo‘ladi. Mehnatdan manfaatdorlik – shaxsning o‘z mehnat qadriyatlariga mos bo‘lgan natijalarga erishish istagi va unga bo‘lgan intilishidir. U insonning o‘z mehnati sifatini takomillashtirish bilan bog‘liq ehtiyoj, muayyan ne‘matlarga ega bo‘lish niyati, aniq maqsadga intilishga undaydigan mehnat qadriyatlari tizimi, ma‘lum natijaga erishishga turtki bergan mehnat motivlari va hokazolardan tarkib topadi. Mehnatdan manfaatdorlik mehnat vazifalarining mufassal bajarilishida, o‘z oldiga vazifa qo‘yishida, natija uchun ishlashda, malakani oshira borishga intilishda namoyon bo‘ladi.

Jahon tajribasiga nazar soladigan bo'lsak, mehnatdan manfaatdorlikni oshirishning moddiy va nomoddiy vositalari mavjudligiga guvoh bo'lamiz. Mehnatdan manfaatdorlikni oshiruvchi moddiy vositalar muayyan maqsad yoxud natijaga erishishga bo'lgan istak va intilishni vujudga keltiruvchi moddiy rag'batlardan tarkib topadi. Bunda moddiy rag'bat vazifasini nafaqat oylik ish haqi, balki turli mukofotlar, bonuslar, ustamalar va moddiy ne'matlar o'tashi mumkin. Mehnatdan manfaatdorlikni oshirishda moddiy vositalarning ahamiyati beqiyos. Bu vositalar korxonada faoliyat olib borayotgan xodimning o'z mehnati va xizmat vazifalariga munosabatini tubdan o'zgartirishga, muassasa daromadlarini keskin ko'paytirishga va uning mehnat bozoridagi mavqeini takomillashtirishga, jamoa a'zolari mehnati samaradorligini qisqa muddatda bir necha barobarga oshirishga qodir. Bugungi kunda jahonning iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarida moddiy rag'bat vositalari yordamida xodimlarning mehnatdan manfaatdorligini oshirishda Talent Management (ya'ni iste'dodlarni boshqarish) uslubidan keng foydalanilmoqda¹¹. Unga ko'ra, iste'dod sohiblari o'zlarini tugal namoyon etishlari va jiddiy natijalarga erishishlari uchun kompaniyada xodimlar o'rtasida raqobat muhiti yaratilmog'i, eng qobiliyatli va malakali xodimlarni moddiy rag'batlantirishga qaratilgan ta'sirchan choralar tizimi ishlab chiqilmog'i lozim.

Mehnatdan manfaatdorlikni oshiruvchi nomoddiy vositalar muayyan maqsad yoxud natijaga erishishga bo'lgan istak va intilishni vujudga keltiruvchi ma'naviy, nomoddiy omillar va choralardan tarkib topadi. Bu choralar turkumiga quyidagilar kiradi:

1) ijtimoiy choralar. Xodimlar tibbiy sug'urta polislari bilan ta'minlanishi, bepul malaka oshirish kurslariga jalb etilishi mumkin. Bu choralar xodimning kelgusidagi karyerasiga, kasbiy mavqeining oshishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi;

2) ruhiy choralar. Rahbariyat xodimlar bilan alohida suhbatlarni tashkil etishi mumkin. Bu suhbatlar o'zaro hurmat tuyg'usini oshiradi, xodimning shaxsiy ehtiyojlarini aniqlash va uning mehnat faoliyatini ana shu ehtiyojlarga moslashtirish imkonini beradi;

3) axloqiy choralar. Xodimga bajarayotgan vazifasining ijtimoiy ahamiyati tushuntirilishi, uning qimmatini ochib berilishi mumkin. Bu choralar xodimning mehnatga ongli yondashuvini shakllantiradi;

4) tashkiliy choralar. Mehnat sharoitlarining yaxshilanishi, xususan ish va dam olish joylarining qulaylashtirilishi ham nomoddiy rag'bat vositalari vazifasini o'tashi mumkin¹².

Mamlakat korxonasi va tashkilotlaridagi mehnat samarasini yuksaltirish uchun undagi mehnat jarayoni ilmiy asosda tashkil etilmog'i darkor. Mehnatning ilmiy asosda tashkil etilishi deganda ilm-fan yutuqlari va ilg'or tajribalarning mehnat jarayoniga tatbiq etilishi va uning asosida mazkur jarayonning optimallashtirilishi nazarda tutiladi.

¹¹ Qarang: The War for Talent, by Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, and Beth Axelrod.- Harvard Business Press, 2001.

¹² Qarang: Дмитриева Т.А. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации.// Вопросы науки и образования. – Москва, 2018. - №23. – С.46-48.

Zamonaviy korxonalarda mehnatni ilmiy asosda tashkil etish uchun o'ta muhim ahamiyatga ega qator muhim vazifalarni hal qilish taqozo etiladi. Xususan:

*Birinchi*dan, mehnat taqsimotini ilmiy asosda yo'lga qo'yish kerak bo'ladi. Xodimlar tomonidan ishlab chiqarish jarayonida bajariladigan vazifalarning ilm-fan yutuqlari va tavsiyalari asosida ixtisoslashtirilishi mehnat jarayonini bag'oyat takomil toptiradi.

*Ikkinchi*dan, mehnat sharoitlarini qulaylashtirish choralarini ilmiy asosda yo'lga qo'yish kerak bo'ladi. Mehnatning samarasi ish joyidagi haroratning mo'tadilligiga, yorug'lik darajasining maqbulligiga, shinam va qulayligiga bevosita bog'liq. Mehnat sharoitlarining ilmiy tavsiyalar asosida tashkil etilishi mazkur parametrlarning barchasini optimallashtirish imkonini beradi.

*Uchinchi*dan, mehnatning ilmiy, ratsional uslublarini tatbiq etish lozim bo'ladi. Ilm-fan tomonidan samaradorligi isbotlangan hamda eng ilg'or kompaniya va firmalar faoliyatida aprobatsiyadan o'tgan mehnat uslublarining amaliyotda qo'llanilishi mehnat sharoitlari takomillashtiradi, mehnat unumdorligi, sifati va qulayligini oshiradi.

*To'rtinchi*dan, mehnatni ilmiy asosda normalashtirishni takomillashtirish kerak bo'ladi. Mehnat jarayoni ilmiy asosda normalashtirilsa, ish o'rinlari miqdori bilan ishlab chiqarish jarayonlari o'rtasidagi mutanosiblik ta'minlanadi. Shuningdek, ilm-fan mehnatni tashkil etishga doir innovatsion texnologiyalarni yaratish va ulardan foydalanish imkoniyatlarini yaratadi.

*Beshinchi*dan, malakali mutaxassislarni shakllantirish jarayonini ilmiy asosda tashkil etish kerak. Bunday vaziyatda xodimlar ilm-fanning eng zamonaviy va ilg'or yutuqlari, kashf etilgan yangi texnika vositalari va texnologiyalardan, ularni ishlab chiqarish jarayoniga faol tatbiq etish yo'llaridan boxabar bo'lish imkoniga ega bo'ladilar.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, mehnat ahli faoliyati nafdorligini yuksaltirishning birinchi omili kishilarning mehnatdan manfaatdorligini oshirish bilan bog'liq. Uning ikkinchi omili jamoadagi mehnatni ilmiy yondashuv asosida tashkil etishdan iborat. Moddiy va nomoddiy vositalardan oqilona foydalangan holda ushbu istak qaror toptirilsa va mustahkamlansa, xodimning o'z mehnatiga munosabati keskin o'zgaradi, uning mehnat faoliyati samarasi yuksaladi. Ish joyida faoliyat izchilligining ilmiy yondashuv asosida ta'minlanganligi fan yutuqlari va ilg'or tajribalarning faoliyatga tatbiq etilishida o'z ifodasini topadi. Zotan, jamoadagi mehnatning xodimlar o'rtasida bo'linishi, ish sharoitlari va uslublari, faoliyat ko'rsatish uchun asos sifatida olingan normalari, malakali mutaxassislarni voyaga yetkazish tizimi ilmiy tavsiyalar asosida shakllantirilsa, jamoa mehnati samaradorligi ham oshadi.

XULOSA

Olib borilgan tadqiqot asosida quyidagi xulosalarga kelingan:

1. Mehnat samaradorligi kishilarning ish joylaridagi faoliyatining ijtimoiy manfaatlariga yo'nalganligi, mahsuldorligi va natijadorligini, foydaliligini ifodalovchi tushunchadir. Tor ma'noda uning mazmuni muayyan jamoada amalga

oshiriladigan faoliyat mahsuldorligi va natijadorligi darajasini qamrab oladi. Keng ma'noda esa masalaning umumijtimoiy jihatlariga e'tibor qaratiladi, ya'ni bunda mehnatning ijtimoiy manfaatlarga mutanosibli nazarda tutiladi.

2. Har qanday mehnat mahsuldor va natijador xarakter kasb qilishi uchun jamiyatda foydali mehnatga ehtiyoj mavjud bo'lmog'i, zaruriy shart-sharoitlar yuzaga kelmog'i, kishilarning mehnat natijalaridan manfaatdorligi ortmog'i lozim. Shuningdek, xodimlarning faoliyati oqilona tashkil etilgan, jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatlar odamoxun mazmunga ega bo'lgan, mutasaddilarning salohiyati yuqori bo'lgan muassasadagina mehnat mahsuldor va natijador kechadi.

3. Kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligi iqtisodiy yuksalishning muhim omilidir. Aynan mahsuldorlik va natijadorlik mehnatni ijtimoiy manfaatlar sari yo'naltiradi. Shunday xususiyatlarga ega bo'lgan faoliyat tabiiy resurslarning oqilona sarflanishini ta'minlaydi. Jamoa ixtiyoridagi mablag'lar ham mahsuldor faoliyat natijasi o'laroq maqsadga muvofiq sarflana boshlaydi. Mazkur xulosa mahsuldor mehnat bilan iqtisodiy taraqqiyot ravnaq aloqadorligiga doir to'rt asosiy *tezisni* shakllantirish imkonini beradi:

Birinchi *tezis*. jamiyatda, unda faoliyat olib borayotgan korxonada va tashkilotda xodimlar faoliyatining mahsuldorligi va natijadorligini yuksaltirish orqali ishchi kuchida sifatli o'zgarishlar hosil qilish, uning potensialini jamiyat manfaatlari sari yo'naltirish mumkin.

Ikkinchi *tezis*. jamiyatda, unda faoliyat olib borayotgan korxonada va tashkilotda xodimlar faoliyatining mahsuldorligi va natijadorligini yuksaltirish orqali tabiiy resurslar umumli sarflanishini ta'minlash va ularni taraqqiyot omiliga aylantirish mumkin.

Uchinchi *tezis*. jamiyatda, unda faoliyat olib borayotgan korxonada va tashkilotda xodimlar faoliyatining mahsuldorligi va natijadorligini yuksaltirish orqali ularning moliyaviy barqarorligini mustahkamlash, mablag'larni oqilona sarflash mumkin.

To'rtinchi *tezis*. jamiyatda, unda faoliyat olib borayotgan korxonada va tashkilotda xodimlar faoliyatining mahsuldorligi va natijadorligini yuksaltirish orqali innovatsion texnologiyalarning butun iqtisodiyot bo'ylab yoyilishini ta'minlash mumkin.

4. Kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligi uning miqdoriy natijalariga (unumdorlik), resurslarning maqbul sarfiga (tejamkorlik), vazifalar ijrosiga (ish vaqtidan oqilona foydalanish) qarab aniqlanadi.

5. Unumdorlik kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini ko'rsatuvchi ilk mezondir. Uni oshirish uchun avvalo jamoa ixtiyoridagi moddiy bazadan maqbul foydalanish lozim bo'ladi. Mavjud imkoniyatlardan keng foydalanilishi ham natijadorlikni yuksaltiradi. Aksariyat hollarda unumdorlikning oshishi ishlab chiqarish diversifikatsiyasi bilan hamohang tarzda sodir bo'ladi. Kishilarning ish joyidagi faoliyati unumi uning ilmiy asosda tashkil etilganiga, vaqtning behuda sarflanmasligiga bog'liq. Shuningdek, unumdorlikni oshirish uchun zaruriy shart-sharoitlarni yaratish, ish tartibini maqbul holga keltirish, kishilar mehnatini to'g'ri baholash va unga munosib haq to'lash zarur bo'ladi. Bundan tashqari, muayyan miqdoriy natijalarga erishish uchun

ijtimoiy va ma'naviy omillarga ham (ruhiy muhit, ijodiy faollik va sh.k.) e'tiborni qaratish kerak bo'ladi.

6. Tejamkorlik kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini ko'rsatuvchi yana bir mezondir. U mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish uchun ketadigan iqtisodiy, moliyaviy, mehnat, boshqaruv resurslariga oqilona munosabatni ifodalaydi. Unga asoslangan faoliyatning yo'lga qo'yilishi korxonaning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

7. Ish vaqtdan oqilona foydalanish kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini ko'rsatuvchi navbatdagi mezondir. Unda ish soatlarining ishlab chiqarish ehtiyojlariga mutanosibli, mehnatning aniq natijalar sari yo'naltirilganligi, behuda yo'qotishlarning oldi olinganligi o'z ifodasini topadi. Uning amalda qaror topishi kishilarning ish joyidagi faoliyatining maqbul norma va qoidalarga moslashgani, qonuniy asoslarga tayanganligi bilan shartlangandir.

8. Faktlar tahlili O'zbekistonda iqtisodiy islohotlar davomida korxonalar va tashkilotlardagi mehnat unumdorligi, tejamkorlik darajasi, ish vaqtining oqilona sarfi meyorini oshganini ko'rsatmoqda. Ayniqsa, keyingi yillardagi iqtisodiy yangilanishlar mazkur mezonlarning tubdan yaxshilanishiga zamin yaratdi.

9. Shunga qaramasdan, kishilarning ish joyidagi faoliyatlari mahsuldorligi va natijadorligini oshirishga xalal berayotgan holat va muammolar ham mavjud. Xususan:

- korxonalarining muayyan qismida eskirgan moddiy bazadan foydalanilayotgani, yuzaga kelgan yangi iqtisodiy holatlar va shart-sharoitlar, yangi texnologiyalar tatbiqining zaifligi, kishilar faoliyatining zamon talablariga mos bo'lmagan mezonlar asosida uyushtirilayotgani, xodimlar mahoratidagi noto'kisliklar, ish haqining jahon ko'rsatkichlaridan pastligi va shu kabi qator holatlar mehnat miqdoriy natijalarini yaxshilashga to'sqinlik qilmoqda;

- aksar muassasalarda resurslarni tejab-tergash borasidagi uzoq muddatli maqsadlarning ifodalanmagani, mavjud mablag'larning isrof qilinayotgani, imkoniyatlardan unumli foydalanishni yo'lga qo'yishga qodir mutaxassislar kamyobligi, tarkibiy tuzilmalarning noqisligi tejamkorlikni tendensiya darajasiga chiqarishga yo'l qo'ymayapti;

- ish vaqti normalariga amal qilmaslik hollarining mavjudligi, ish vaqtidagi yo'qotishlarning kattaligi, diletant rahbarlarning ko'paygani ish vaqtdan foydalanish sifatini takomillashtirishga xalal bermoqda.

10. Mutaxassislar tomonidan ilmiy manbalarda bayon etilgan mulohazalar, o'tkazilgan sotsiologik so'rov natijalari yuqorida tilga olingan holat va muammolarni bartaraf etish hamda mamlakatdagi mehnat samaradorligini oshirishning ikki omili mavjudligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi. Birinchidan, kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini oshirish uchun undan manfaatdorligini oshirish choralariga e'tiborni jamlash kerak bo'ladi. Ikkinchidan, kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini oshirish uchun mehnatga ilmiy yondashuvni yo'lga qo'yish lozim.

Mamlakat korxonalar va tashkilotlaridagi mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin bo'lgan quyidagi tavsiyalar ilgari surilgan:

- jahonning yetakchi kompaniya va firmalarida aprobatsiyadan o'tgan talent management uslubiyotini mamlakat sharoitlariga moslashtirish choralari ko'rish hamda uni korxonalar va tashkilotlar faoliyatiga tatbiq etish;
- Kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini oshirishga xizmat qiladigan ijtimoiy, ruhiy, axloqiy va tashkiliy choralar reyestri va reglamentini ishlab chiqish;
- yetakchi korporatsiya va kompaniyalarda qo'llanilayotgan "Toyota ishlab chiqarish tizimi" (TPS), "jahon darajasidagi ishlab chiqarish" (WGM), "tez moslashuvchan ishlab chiqarish" (QRM) kabi konsepsiyalarning mazmuni va mohiyatini alohida o'rganish, bu o'rganishlar asosida mehnatni ilmiy asosda taqsimlashga doir milliy konsepsiya ishlab chiqish;
- kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligini oshirishga xizmat qiladigan shart-sharoitlarni takomillashtirish va maqbul normalarni amaliyotga tatbiq etishga doir zamonaviy tajribalarni umumlashtirish va ularning tatbiq etilishini qonunlar belgilash choralari ko'rish;
- kishilarning ish joyidagi faoliyati mahsuldorligi va natijadorligi monitoringi mezonlarini ishlab chiqish va uning asosida amalga oshiriladigan choralarga tizimli tus berish maqsadga muvofiq.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/27.02.2020.F.72.08
ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ
БУХАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

КАРШИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АНВАРОВА ЛОБАРХОН ШЕРЗОД КИЗИ

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА – ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА**

09.00.04 – Социальная философия

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по
философским наукам

Бухара – 2024

Тема диссертации (PhD) по философским наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве Высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан под номером B2023.2.PhD/Fal962.

Диссертация выполнена в Каршинском государственном университете.

Автореферат диссертации размещен на трёх языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-странице Научного совета (www.buxdu.uz) и по адресу (www.ziyonet.uz) информационно-образовательного портала «ZiyoNet».

Научный руководитель: Бекмуродова Гулшод Хаитовна
доктор философских наук, доцент

Официальные оппоненты: Хаджиева Максуда Султановна
доктор философских наук, профессор
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор

Ведущая организация: Бухарский инженерно-технологический институт

Защита диссертации состоится « 20 » декабря 2024 г. в « 10⁰⁰ » часов на заседании Научного совета DSc.03/27.02.2020.F.72.08 по присуждению ученых степеней при Бухарском государственном университете. (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: (65) 221-29-14; факс: (65) 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Бухарского государственного университета (зарегистрирован под № 0/509). (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: (65) 221-25-87.)

Автореферат диссертации разослан « 7 » октября 2024 года.

(Протокол реестра № 25 от 7 декабря 2024 года.



Намозов Б.Б.

Председатель научного совета по присуждению учёных степеней,
доктор философских наук, профессор

Шарипов А.З.

Учёный секретарь научного совета по присуждению учёных степеней,
доктор философских наук, профессор

Сафарова Н.О.

Председатель научного семинара при научном совете по присуждению ученых степеней,
доктор философских наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Практически во всех регионах и странах мира дисбалансы между постоянно меняющимися и растущими потребностями людей и быстрым уменьшением количества ресурсов бросают серьезную тень на развитие общества, а необходимость устранения конфликта лишь путем создания показывает больше продуктов с меньшим количеством ресурсов. В этом процессе эффективность труда достигается за счет рабочей силы, ресурсов и временных затрат, производства большего количества продукции или услуг с использованием тех же ресурсов, технологических обновлений, инновационных знаний, умений и навыков улучшаются, что приводит к улучшению развития экономики, уровня жизни людей, ускорению экономического развития. Поэтому актуальным становится обоснование социально-философских факторов обеспечения эффективности производительности труда в общественных интересах и служении развитию общества, определение путей ее реализации.

В мировой науке и ведущих научных центрах проводятся практические исследования по выявлению факторов, служащих повышению производительности и эффективности труда, критериев измерения эффективности, повышения уровня жизни работников и способов получения высоких доходов на производстве. В связи с этим в различных дисциплинах и междисциплинарных исследованиях уделяется внимание формулированию рекомендаций, позволяющих повысить производительность труда, определить пути экономии ресурсов, используемых при создании продукции, а также усовершенствовать методы рационального расходования ресурсов. рабочее время. В силу этого возрастает потребность в анализе концепций, программ, методов, оптимизации количества и качества рабочей силы, обеспечении рационального использования природных ресурсов, повышении интереса людей к труду, исследовании трудового процесса на научной основе.

В нашей стране реализуются реформы, направленные на создание эффективных механизмов интеграции образования, науки и производства, подготовку квалифицированных кадров в соответствии с международными требованиями и стандартами в сфере труда и социальных отношений, внедрение международных и национальных стандартов труда. «...в национальном развитии каждой страны мира несравненное значение приобретают прежде всего человеческий труд и потенциал. Именно поэтому в нашей республике большое внимание уделяется коренной реформе трудовых отношений, реализации конституционных прав наших граждан в сфере труда, решению вопроса занятости, сокращению бедности»¹. Поэтому важно раскрыть социально-философские факторы связи трудовой деятельности с нравственными ценностями, развития ответственности, честности, верности своему делу и умения сотрудничать с другими.

¹ Mirziyoyev SH.M. Yangi O'zbekistonda erkin va farovon yashaylik. - Toshkent: "O'zbekiston", 2023. - B.121

Настоящая диссертационная работа в определенной степени служит реализации задач, указанных Указов в Президента Республики Узбекистан №УП-158 от 11 сентября 2023 года «О стратегии Узбекистана – 2030», №УП-60 от 28 января 2022 года «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», от 24 мая 2017 года №УП-5052 «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в области занятости и коренному повышению эффективности работы органов труда», №УП-165 от 6 июля 2022 года «Об утверждении Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2022-2026 годы», Постановлениях №ПП-4546 от 9 декабря 2019 года «О мерах по дальнейшему сокращению бюрократических препон и внедрению современных принципов управления в деятельность государственных органов и организаций», №ПП-5040 от 26 марта 2021 года «О мерах по коренному совершенствованию системы духовно-просветительской работы», №ПП-5227 от 23 августа 2021 года «О создании Академии труда и социальных отношений», №ПП-3913 от 20 августа 2018 года «О мерах по совершенствованию структуры трудовых органов и защите трудовых прав граждан и укреплению системы охраны труда» и постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан №23 от 18 января 2021 года «Об утверждении концепции развития государственной политики в сфере молодежи в Узбекистане до 2025 года», от 7 сентября 2019 года №743 «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда», №482 от 10 июля 2017 года «О мерах по совершенствованию организации труда органов» и определенных в других нормативно-правовых документах, относящихся к данной области.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в рамках приоритетного развития науки и технологий республики I. «Формирование системы социальных, правовых, экономических инновационных идей информированного общества и демократического государства и путей их реализации».

Степень изученности проблемы. Вопросы повышения производительности труда активно изучались с момента появления промышленного производства. В частности, за рубежом С.Глокер и П.Вегмюллер уделяют внимание выявлению связи между производительностью труда и рациональным использованием рабочего времени. М.Джонс и Р.Чейни пытаются обосновать положительное влияние введения четырехдневной рабочей недели на производительность труда. Э.Майклс, Х.Хэндфилд-Джонс, Б.Аксельрод, А.Саванявичене, В.Вильчаускайте описывают необходимость обучения и мотивации талантливых сотрудников для повышения эффективности труда².

² См.: Chainey R. It's time to switch to a four-day working week, say these two Da-vos experts. World Economic Forum.// weforum.org, 2019, January, 25; Glocker C., Wegmueller P. International evidence of time-variation in trend labor productivity growth // Economics Letters, 2018, № 167. - P. 115-119; Jones M. Utah Abandons Four-Day Workweek, Not Savings and IT Goals.// Government Technology, 2011, September, 14; Savaneviciene A.,

В странах Содружества Независимых Государств внимание исследователей в большей степени сосредоточено на вопросах определения уровня производительности труда в новых экономических условиях. И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина анализируют этот аспект темы в контексте экономики труда. Х.Ю.Галиуллин, Г.П.Ермаков, М.В.Симонова пытаются разработать методiku определения производительности труда. Е.В.Старкова и С.В.Веретехина описывают социально-экономическую модель эффективности труда³.

И в Узбекистане научные вопросы, связанные с производительностью труда, не ускользнули от внимания исследователей. В своих научных работах специалисты страны обосновывают, что в условиях рыночной экономики кардинально изменился уровень производительности труда, и новая экономическая реальность требует реализации качественно иных способов ее повышения. Мы можем видеть это, например, в научных работах К.Х.Абдурахмонова, А.Ж.Авазова, С.Холмуратова⁴. Например, Г.Бекмуродова выделяет деструктивные процессы, снижающие производительность труда, М.Гаджиева изучает уникальные аспекты молодежной работы, Ш.Негматова изучает влияние мировых тенденций на труд людей, Б.Намозов проливает свет на исторические аспекты работы представителей религии, Н.Сафарова раскрывает влияние терроризма на здоровую трудовую деятельность, А.Шарипов описывает социальную значимость трудового процесса, Г.Наврүзова и Э.Зоиров описывают творчество мыслителей, обладающих особыми талантами⁵.

Научные работы по этой теме, безусловно, сыграли важную роль в изучении эффективности труда. Однако, в условиях активной инвестиционной политики и модернизации возникает необходимость исследования философских аспектов обеспечения занятости молодежи, повышения

Vilciauskaite B. Practical Application of Exclusive and Inclusive Talent Management Strategy in Companies Business Management and Education, 2017, №15(2).- P.242-260; The War for Talent, by Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, and Beth Axelrod. Harvard Business Press, 2001.

³ См.: Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда.- М.: Издательство Юрайт, 2013. - 671 с.; Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П. Методологические проблемы оценки экономической эффективности труда.// Проблемы современной экономики, 2013, №4.- 159-164-с.; Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Симонова М.В. Понятие эффективности труда.// Экономика труда, 2017, №3.- 183-196-с.; Старкова Е.В., Веретехина С.В. Социально-экономическая модель эффективности труда.// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2017, №4.- 47-51-с.

⁴ См.: Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti.- T.: Mehnat, 2009. 315-316-b.; Avazov A.J. Hududiy qayta ishlash sanoati korxonalarida mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlar tahlili.// Iqtisod va moliya, 2020, №1.- 138-142-s.; Xolmuratov S. Mehnat samaradorligi va munosib mehnatga haq to'lashning o'zaro bog'liqligi.// ejournal.tsue.uz/index.php/archive/article/view/2323.

⁵ См.: Bekmurodova G.Zamonaviy ijtimoiy destruksiya va uning O'zbekistonda namoyon bo'lishi.- Qarshi: QarDU,2023; Хаджиева М.С. Роль молодежи в реализации социальной активности толерантности.// Журнал научных публикаций, 2015, №2.- 30-32-с.; Хаджиева М.С. Rol molodeji v realizasii sosialnoy aktivnosti tolerantnosti.// Jurnal nauchnqx publikasii, 2015, №2.- 30-32-s.; Негматова Ш.Ш., Орипов Х. Влияние глобальных кризисов на духовность человека.// Достижения науки и образования, 2018.- 33-35-с.; Nomozov B.B. Muhammad Porso tasavvufiy ta'limotining falsafiy asoslari: Fals.f.d. diss.- Samarqand: SamDU, 2021; Сафарова Н.О. Терроризм.- М.:Литрес, 2023; 2023; Sharipov A.Z. Yangi O'zbekistonda ma'naviy-mafkuraviy islohotlar transformasiyasining ijtimoiy-falsafiy tahlili: Fals.f.d. (DSc) diss. avtoref.- Buxoro: Bux DU, 2021; Navruzova G., Zoirov E. Buxoroi sharifning etti piri.- T.: Muharrir, 2018.

производительности и эффективности труда, защиты трудовых прав и усиления охраны труда. В данной диссертации внимание уделяется реализации этой потребности, исследованию сегодняшних социальных реалий, влияния эффективности на экономическое развитие с новой позиции.

Связь диссертационного исследования с научно-исследовательскими планами высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертация выполнена в соответствии с планом научной работы Каршинского государственного университета в рамках научного направления «Объективные условия и субъективные факторы формирования совершенной человеческой личности» (2020-2025 гг.).

Цель исследования – определить влияние производительности труда на темпы экономического развития в современных социальных условиях и разработать пути ее оптимизации.

Задачи исследования:

анализ философских аспектов и структурной структуры «эффективности труда»;

определение возможностей эффективности оптимизации факторов экономического развития;

обобщение критериев измерения производительности и эффективности труда, описание методологии их применения в современных условиях;

выяснение факторов и проблем, негативно влияющих на производительность и эффективность труда в Узбекистане;

доказательство важности интереса и научных знаний в повышении производительности труда и разработка предложений и рекомендаций, направленных на их реализацию.

В качестве объекта исследования выбран трудовой процесс на предприятиях и в организациях, действующих в обществе.

Предметом исследования является изучение факторов, направленных на повышение производительности и эффективности трудового процесса, и возможностей их оптимизации.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы научного познания как анализ и синтез, комплексный подход, системно-функциональный подход, контент-анализ, диахроническая интерпретация, диалектический, синергетический, социометрический анализ.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

выявлено, что уровень производительности труда, направленный на социальные интересы и служащий развитию общества, проявляется в определении качества жизни человека, развитии потенциала и способностей, экономике, способной удовлетворить повседневные и насущные потребности, труде, ориентированном на социальные интересы, и обеспечении правосудия и верховенства закона, и уточнено, что оно характеризуется своей полезностью и эффективностью в удовлетворении социальных потребностей;

раскрыто, что влияние производительности труда на темпы экономического развития – это количество и качество рабочей силы (трудоспособность), природных ресурсов (благоприятные климатические условия и богатые недра), финансового капитала (инвестиции, финансирование), инновационных технологий (экологическая - эффективные средства производства) и механизмы оптимизации количества и качества рабочей силы, рационального использования природных ресурсов, увеличения финансового капитала, популяризации инновационных технологий;

обосновано, что критерии эффективности труда определяются производительностью труда (количественными результатами труда), уровнем экономичности (оптимальным расходом материальных и финансовых ресурсов), состоянием рационального использования рабочего времени (качеством выполнения трудовых функций) и ее показателями, такими как объем работы, эффективность времени, уровень эффективности, что это позволяет разрабатывать стратегии развития производительности труда;

философски обоснована трудовая мотивация повышения эффективности труда (целенаправленность деятельности человека, поощрение активности, инициативы, расширение возможностей профессионального роста), квалификация персонала (оптимальное выполнение экономических функций, самоотверженность, использование инновационных технологий), гуманный характер трудовых отношений (равный, справедливый и приемлемая необходимость таких факторов как условия труда, отмена принудительного труда, спокойствие и доброжелательность) в повышении интереса людей к труду и организации трудового процесса на научной основе.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

доказано, что такие факторы как устаревание материально-технической базы, диверсификация производства, неприменение инновационных технологий для повышения производительности труда в обществе, требуют адаптации образования и навыков большинства работников к требованиям времени, совершенствования системы оплаты труда, рационального использования экономических ресурсов;

обосновано, что рациональное разделение труда (виды деятельности, профессия и специальность), облегчение условий труда (умеренность, безопасность, эргономика), совершенствование методов труда (оптимизация трудового процесса, аутсорсинг, аутстаффинг), стандартизация (учет учета рабочего времени, периодическое наблюдение, измерение физиологических затрат) основано на том, что работа работников в бригадах обогащается по содержанию и совершенствуется по форме;

выявлена необходимость обеспечения соразмерности правовым нормам в доведении рабочего времени, которое является основным фактором производительности труда, до приемлемого состояния, установление справедливого режима труда, планирование выполнения заданий, строгое

планирование рабочего дня, рациональная организация времени отдыха, работа по совершенствованию программ тайм-менеджмента в соответствии с современными методами.

Достоверность результатов исследования обеспечивается тем, что теоретические воззрения, методы исследования и подходы, используемые в процессе исследования, получены путем обращения к официальным источникам, фактам, статистическим данным, результатам социологических опросов, определению понятий, методологии научного исследования и логическим требованиям, опубликованные научные статьи, апробированы на республиканских и международных конференциях, разработаны предложения на основе выводов, данных по результатам научно-исследовательской работы, рекомендации реализованы на практике, а полученные результаты были подтверждены соответствующими уполномоченными организациями.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования определяется тем, что представленные концептуальные идеи могут быть использованы в качестве теоретического источника при формировании научных представлений о сущности эффективности, в научных исследованиях о значении производительности и эффективности, а также в формировании целостной концепции трудового процесса, а также создание концептуального подхода, направленного на повышение эффективности выполнения функциональных задач в коллективах, действующих в стране, поддержку сбалансированных трудовых отношений, защиту трудовых прав работников и усиление охраны труда, реализацию реформ, связанных с устранением проблемных вопросов, определяется возможностью использования их в качестве методологической основы в процессе реализации реформ.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке нормативно-правовых документов, посвященных повышению производительности труда, в совершенствовании учебно-методических работ по теме, в осуществлении пропагандистской и агитационной работы, в безопасности решении вопросов права и охраны труда граждан на системной основе, возможности использования для оказания консультативной и методической поддержки работникам и работодателям в рамках трудовых отношений, вместе с тем, возможностью решения существующих проблем в сфере трудоустройства, дальнейшем совершенствовании государственной политики в этой сфере, повышении эффективности мер, обогащении содержания таких предметов как «Философия», «Религия», «Духовность», возможностью использования при организации мероприятий «Пяти важных инициатив», проводимых со студентами.

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов, полученных в результате проведенного исследования по определению социально-философских факторов повышения производительности труда и путей оптимизации ее влияния на темпы экономического развития:

научные выводы по выявлению того, что уровень производительности труда, направленный на социальные интересы и служащий развитию общества, проявляется в определении качества жизни человека, развитии потенциала и способностей, экономике, способной удовлетворить повседневные и насущные потребности, труде, ориентированном на социальные интересы, и обеспечение правосудия и верховенства закона, и уточнение, что оно характеризуется своей полезностью и эффективностью в удовлетворении социальных потребностей, были использованы для обеспечения реализации задач, поставленных в рамках грантового проекта № 21-05/1Т-8 «Духовно зрелая молодежь – путь к светлому будущему» (2021-2022 годы) в Каршинском государственном университете. (Справка № 04/1727 Каршинского государственного университета от 10 июня 2024 года). В результате, это послужило теоретико-методологической основой формирования разумного отношения к труду, что производительность труда является источником оптимизации основных факторов экономического развития;

теоретические выводы и предложения о том, что влияние производительности труда на темпы экономического развития – это количество и качество рабочей силы (трудоспособность), природных ресурсов (благоприятные климатические условия и богатые недра), финансового капитала (инвестиции, финансирование), инновационных технологий (экологическая - эффективные средства производства) и механизмы оптимизации количества и качества рабочей силы, рационального использования природных ресурсов, увеличения финансового капитала, популяризации инновационных технологий, были использованы в деятельности Народно-демократической партии Узбекистана в 2023 году, в том числе в предвыборной программе «I. Мы стремимся проводить сильную социальную политику!» и «У. Мы сторонники качественного образования молодежи» (Справка № 6-225 Центрального совета Народно-демократической партии Узбекистана от 7 июня 2024 года). В результате, это послужило важным ресурсом в разработке комплекса мероприятий, связанных с повышением производительности труда партии, рациональным использованием рабочего времени, научной организации труда;

выводы, предложения и рекомендации о том, что критерии эффективности труда определяются производительностью труда (количественными результатами труда), уровнем экономичности (оптимальным расходом материальных и финансовых ресурсов), состоянием рационального использования рабочего времени (качеством выполнения трудовых функций) и ее показателями, такими как объем работы, эффективность времени, уровень эффективности, что это позволяет разрабатывать стратегии развития производительности труда, были использованы в деятельности Республиканского центра духовности и просветительства, в том числе Пункта 2 «Разработка «Стратегии духовного

развития» и «Дорожной карты» на 2022-2026 годы Нового Узбекистана, определенной во II направлении Программы мер по 2023 г. «Совершенствование нормативно-правовой базы по повышению эффективности духовно-просветительской работы и организационных мер в этой связи» (Справка № 286 от 1 июля 2024 года Института социальных и духовных исследований Центра духовности и просветительства Республики). В результате, это послужило повышению кругозора молодежи, воспитанию трудолюбивого поколения, приведению производительности труда в соответствие с требованиями сегодняшнего дня, повышению эффективности духовно-просветительской работы;

научные обобщения и предложения по трудовой мотивации повышения эффективности труда (целенаправленность деятельности человека, поощрение активности, инициативы, расширение возможностей профессионального роста), квалификации персонала (оптимальное выполнение экономических функций, самоотверженность, использование инновационных технологий), гуманному характеру трудовых отношений (равный, справедливому и приемлемой необходимости таких факторов как условия труда, отмена принудительного труда, спокойствие и доброжелательность) в повышении интереса людей к труду и организации трудового процесса на научной основе, были использованы при подготовке сценариев «Нуктаи назар», «Уникальное наследие» и других радиопередач, которые были реализованы в деятельности Кашкадарьинской областной телерадиокомпании «Радио Золотой Оазис». (Справка № 17-019/209 Кашкадарьинской областной телерадиокомпании от 19 июня 2024 года). В результате, телепередачи и круглые столы способствовали повышению эффективности труда, повышению представлений телезрителей об эффективности труда, формированию навыков эффективного использования рабочего времени.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследований обсуждались на 5 международных, 7 республиканских научно-теоретических и научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. Всего по теме исследования опубликована 21 научных работ, в том числе 6 статей (в 4 республиканских и 2 зарубежных журналах) в научных изданиях, рекомендованных к публикации основных научных результатов диссертаций ВАК Республики Узбекистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. Общий объем диссертации составляет 136 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во «**Введении**» диссертации раскрывается актуальность и востребованность темы исследования, ее соответствие основным

приоритетным направлениям развития науки и технологий в республике, ее связь с научно-исследовательской работой высшего учебного заведения, где выполнена диссертация, освещаются степень изученности проблемы, цель и задачи, объект исследования, предмет, методы. Также описаны научная новизна, практические результаты, достоверность и научно-практическая значимость результатов исследования.

Первая глава диссертации называется **«Теоретико-методологические основы исследования проблемы «эффективность труда»»**, и в ней раскрывается концептуальный анализ эффективности труда, значение производительности труда в оптимизации факторов экономического развития. В его основе лежит тот факт, что эффективность труда возникает и изменяется под влиянием многих ситуаций и процессов, происходящих в обществе, а также факторов и критериев, ведущих к повышению эффективности труда, высокой производительности труда и продуктивности при достижении экономического развития, в частности, рациональной организации труда, рабочей силы; исследована необходимость повышения интеллектуальных способностей и создания достойных условий труда.

В диссертации понятие определяется в социально-философском контексте, отмечается *эффективность труда как понятие, указывающее на то, в какой степени труд направлен на социальные интересы и служит развитию общества, его полезности и эффективности в удовлетворении социальных потребностей*. Это понятие можно использовать в узком и широком смысле. В узком смысле эффективность труда означает соответствие и полезность труда на конкретном предприятии или организации интересам общества. В широком смысле эффективность труда означает соразмерность трудовой деятельности на уровне общества общественным интересам, степень ее соответствия целям общественного развития.

Производительность труда в обществе не является показателем, который возникает сам по себе — это конкретная социальная потребность, приемлемые условия труда, мотивация и квалификация персонала, рациональная организация труда, гуманность трудовых отношений, лидерский потенциал и навыки и т.д. целостная производная процессов. Улучшение этих условий и процессов в конечном итоге создает основу для повышения производительности труда и ее благоприятного внешнего вида.

В диссертации выявлено, что производительность труда в научной работе имеет динамический характер. Одни факторы приводят к беспрецедентному росту производительности труда, другие — к ее ослаблению. Поэтому необходимо постоянно изучать эффективность труда в обществе, конкретном предприятии или организации. Для этого особенно полезна серия стилей. Например, чтобы определить уровень эффективности труда в обществе, необходимо проанализировать статистические данные об экономике страны, обобщить мнения и выводы, изложенные в научных источниках.

Эффективность труда на предприятиях и организациях можно оценить с помощью систематического анализа различных документов в них. Эффективность труда можно выразить, наблюдая за деятельностью людей, работающих в разных отраслях экономики, и их взаимодействием. Анкетные опросы, проводимые на отдельных предприятиях, позволяют определить важную информацию по теме. Например, с его помощью можно определить отношение людей к организации труда. В этом плане эффективны и индивидуальные интервью сотрудников. Естественно, исследования с использованием этих методов должны проводиться социологами, обладающими специальными знаниями и навыками.

Наконец, эффективность труда уместно описывать, изучая деятельность руководителя. В частности, в зависимости от годового отчета руководителя, характера принимаемых им решений и его инициативы можно определить, на решение каких трудовых задач направлена деятельность компании. Эффективность труда можно выразить и с помощью других методов прикладной социологии. Подобные научно-практические исследования позволяют постоянно повышать эффективность труда как на уровне общества, так и на уровне отдельных предприятий и организаций, фирм и компаний.

В диссертации эффективность труда описывается не только как ресурс, обеспечивающий выполнение важных экономических задач, но и как ресурс, оптимизирующий все факторы экономического развития и направляющий эти факторы на социальные блага. Экономическое развитие – это процесс повышения производительности и эффективности экономики страны, укрепления ее устойчивости и конкурентоспособности, повышения ее пропорциональности потребностям общества. Он характеризуется повышением уровня производства продукции и услуг, развитием инвестиций и инфраструктуры, снижением безработицы или приемлемой тенденцией и, в конечном итоге, повышением уровня жизни населения.

Существует множество факторов, которые способствуют экономическому развитию. Сегодня экономисты связывают основные факторы обеспечения экономического развития с увеличением количества и качества рабочей силы, рациональным использованием природных ресурсов, развитием рынка финансового капитала, внедрением инновационных технологий в экономику. Международные эксперты также опираются на эти факторы при оценке возможностей экономического роста стран. Поэтому уделяется внимание совершенствованию и укреплению этих факторов как за рубежом, так и в Узбекистане. Многие страны делают решение этих задач одним из приоритетов своей экономической политики и постоянно повышают свое внимание к ним.

Однако, одним из важных аспектов вопроса является то, что производительность труда может служить важным ресурсом оптимизации этих факторов экономического развития. Потому что эффективность труда позволяет направить рабочую силу страны на социальные блага. Повышая

производительность труда в обществе, на конкретных предприятиях и организациях, можно оптимизировать численность рабочей силы, повысить ее качество, направить ее на интересы общества. Повышение эффективности труда обеспечивает рациональное использование природных ресурсов. Увеличив его, можно будет превратить природные ресурсы в фактор экономического развития.

Производительность труда является еще одним фактором экономического развития – она создает основу для целевого использования финансовых ресурсов. Его подъем позволяет увеличить финансовый капитал и обеспечить его рациональное использование. Эффективность труда позволяет популяризировать инновационные технологии. Повышая производительность труда в обществе, на конкретных предприятиях и организациях, можно будет обеспечить распространение инновационных технологий во всей экономике.

По мнению диссертанта, повышение производительности труда расширит возможности рационального использования всех факторов, служащих экономическому развитию. Производительность, эффективность и полезность в первую очередь определяются потребностью в ней, а на уровень эффективности влияют созданные условия, мотивация и навыки сотрудников. Производительность труда – это меняющаяся реальность, поэтому ее состояние должно постоянно изучаться с использованием различных современных методов и методов. Такой мониторинг позволяет координировать процесс его повышения. Непрерывное развитие экономики в любой стране мотивируется, прежде всего, полезной и продуктивной деятельностью людей общества. Потому что именно эта деятельность активизирует факторы, ведущие к развитию. Поэтому в условиях Узбекистана, поставившего перед собой задачу повышения темпов экономического развития и тем самым вхождения в ряды развитых стран мира, необходимо рассматривать повышение эффективности труда во всех сферах как главную задачу. источник экономического развития.

Вторая глава диссертации называется **«Социально-философский анализ критериев эффективности труда»**, в которой производительность труда, экономичность, рациональное использование рабочего времени раскрываются как основные критерии, показывающие эффективность труда. Также исследован ряд проблем, оказывающих негативное влияние на производительность, эффективность и полезность труда и ряд их решений.

В диссертации анализируется ряд критериев, используемых для определения производительности труда. В результате анализа в качестве наиболее основных критериев эффективности труда установлены:

а) эффективность труда определяется по производительности труда, то есть ее количественным результатам;

б) производительность труда оценивается по уровню экономичности, т.е. оптимальному потреблению материальных и финансовых ресурсов;

в) производительность труда определяется в зависимости от состояния рационального использования рабочего времени, то есть качества выполнения трудовых функций.

Первым критерием, позволяющим определить эффективность труда, является *производительность труда*. Оно определяется как понятие, выражающее уровень производительности труда. Производительность труда определяется не только количеством продукции, произведенной за определенный период времени, но и затратами труда, участвующими в производстве продукции, и величиной доходов от реализации продукции⁶.

При обсуждении уровня производительности труда и путей ее повышения экономисты используют понятия «фактическая производительность труда», «денежная производительность труда», «потенциальная производительность труда». также в общем масштабе) позволяет выразить результат труда⁷. Денежная производительность труда - единица измерения, указывающая на объем продукции, который можно произвести в существующих условиях при использовании всех возможностей. Что касается понятия «потенциальная производительность труда», то оно используется в экономической кибернетике для выражения того, сколько продукции теоретически можно произвести, исходя из текущих условий общественного развития. Показатель потенциальной эффективности труда определяет, на сколько можно ожидать повышения производительности труда.

По мнению диссертанта, экономические реформы, реализованные в Узбекистане за годы независимости, создали возможности для повышения производительности труда в обществе. Именно по этой причине валовой внутренний продукт страны стал расти, увеличился объём производства народного хозяйства и промышленной продукции. Тенденциозный тон развитию этих факторов придали реформы, проводимые в последние годы в рамках Стратегии действий и Стратегии развития нового Узбекистана, разработанных по инициативе Президента страны. Однако это не означает, что приняты все меры по повышению производительности труда. До сих пор существует ряд проблем, которые препятствуют повышению производительности труда в обществе. В частности, ждут своего решения вопросы, связанные с развитием материально-технической базы многих предприятий и организаций. Новые ситуации, вызванные диверсификацией производства, медленным внедрением инновационных технологий в производство, некоторыми проблемами, связанными с организацией производственного процесса, отставанием знаний и навыков работников от требований времени, низким размером оплаты труда. также оказывает серьезное влияние на производительность труда.

Второй критерий, позволяющий определить эффективность работы, – *экономичность*. Экономика является одним из основных критериев

⁶ См.: Abdullayeva D.K., Nurullayeva SH.T. Sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini oshirish mexanizmini takomillashtirish zaruriyati // O'zbekiston statistika axborotnomasi. – Toshkent, 2023. - №4. – В.4-5.

⁷ См.: Рофе А.И. Экономика труда. - Москва: Кнорус, 2010. - С.84

эффективности труда и представляет собой понятие, выражающее рациональное отношение к экономическим, финансовым, трудовым и управленческим ресурсам, используемым для производства продукции или услуг. Бережливость является фактором, характерным для интенсивного типа экономического роста.

В странах, где упор делается на экстенсивный экономический рост, этому фактору не уделяется серьезного внимания. Потому что на экономический рост в таких странах влияет количество необходимых ресурсов (использование большого количества рабочей силы, строительство новых предприятий, использование большого количества техники и техники, введение в оборот новых земель, открытие новых рудников), горные породы предоставляются в обмен на увеличение объемов добычи полезных ископаемых, увеличение количества ресурсов и т.д.⁸ В таких условиях квалификация рабочих и производительность их труда, качество оборудования и технологий останутся неизменными. В тени также остается вопрос рационального использования необходимых ресурсов и их экономии. По этой же причине уделяется внимание факторам, обеспечивающим интенсивный экономический рост в развитых странах. Экономические, финансовые, трудовые и управленческие ресурсы в этих странах используются экономно.

В годы независимости в Узбекистане были сделаны первые шаги по переходу от экстенсивной экономики к интенсивной. Поэтому приняты меры по использованию факторов интенсивного экономического роста, в том числе по рациональному использованию экономических, финансовых, трудовых и управленческих ресурсов страны. В последние годы неоднократно повторялось, что сбережения являются одним из важных факторов экономического роста. Жесткой критике подвергаются предприятия и организации, которые растрачивают экономические ресурсы. Прилагаются усилия по расширению доходной базы государственного и местных бюджетов. Особо заметные меры принимаются по улучшению трудовых ресурсов и адаптации их к требованиям рынка труда, а также их рациональному использованию. На многих предприятиях внедряются современные принципы корпоративного управления⁹.

Тем не менее, экономика еще не стала устойчивым атрибутом всех предприятий и организаций, действующих в стране. Есть серьезные проблемы, которые этому препятствуют. Например, отсутствие стратегических целей, связанных с экономией экономических ресурсов, проблемы с контролем финансовых ресурсов, несоразмерность структурных структур многих предприятий и организаций своим функциям и требованиям рыночной экономики являются причинами чрезмерной растраты ресурсов.

⁸ Подшибякина Е. В., Овчаров А. В. Типы и факторы экономического роста. // Успехи в химии и химической технологии. – Москва, 2009, - №11. – С.96

⁹ См.: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarori. "2021-2025 yillarda davlat ishtirokidagi korxonalarni boshqarish va isloh qilish Strategiyasini tasdiqlash to'g'risida". // lex.uz/docs/ 5348948.

Третий критерий эффективности труда связан с *рациональным использованием рабочего времени*. Трудовое законодательство всех стран определяет рабочее время одинаковым образом. Например, в Трудовом кодексе Республики Узбекистан указано: «Время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (работы), разделенными на смены, другими внутренними документами или по условиям трудового договора время является рабочим временем»¹⁰. Рациональное использование рабочего времени означает распределение рабочего времени пропорционально потребностям производства, направленному на конкретный результат, и предотвращение ненужных потерь. Чрезвычайно важна важность рационального использования рабочего времени в трудовом коллективе. Это имеет не только экономические, но и духовные и репутационные последствия.

Разумное рабочее время является продуктом целенаправленных усилий. Для его рационального использования необходимо обратить внимание на ряд факторов. В частности, для этого строго соблюдать продолжительность рабочего времени, установленную трудовым законодательством, организовывать режим труда, соразмерный особенностям хозяйственной деятельности предприятия, ставить четкие и достижимые цели, правильно планировать и распределять работу. выполнения задач необходимо не допускать потерь рабочего времени, правильно организовывать время отдыха, эффективно управлять рабочим временем.

Согласно диссертанту, новый Трудовой кодекс страны был принят с учетом новых экономических условий, новых тенденций на рынке труда, новых аспектов взаимоотношений между работодателем и работником, а также необходимости обеспечения рационального использования трудовых ресурсов. рабочее время. Новый код существенно обогатил содержимое среды выполнения. Однако наряду с положительными изменениями в содержании и форме рабочего времени существуют и проблемы, препятствующие его эффективному использованию. Например, до сих пор имеют место случаи несоблюдения норм рабочего времени, большие объемы потерь в течение рабочего времени, увеличение числа руководителей-дилетантов являются причинами неразумной траты рабочего времени. В дальнейшем для повышения качества и соотношения деятельности членов общества на различных рабочих местах необходимо выявить, классифицировать и разработать пути решения проблем, которые препятствуют развитию критериев *производительности, экономичности и производительности труда, рациональное использование рабочего времени*.

Третья глава диссертации называется **«Факторы повышения производительности труда»** и в ее основе лежит необходимость повышения интереса к труду и его организации на научной основе в целях повышения производительности труда. Также описаны факторы, которые полезны и могут

¹⁰ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.// lex.uz/uz/docs/6257288#6262086.

стать основой повышения качества и доли труда людей. Для их определения использовались выводы, представленные в научных работах по данной теме, соответствующие факты и сведения, результаты опросов. В целях повышения качества и пропорциональности труда выдвинут ряд предложений по повышению интереса людей к труду, подходу к трудовому процессу с научной точки зрения и реализации их на практике.

Для повышения эффективности работы на предприятиях и организациях страны, прежде всего, необходимо сосредоточить внимание на мерах по повышению заинтересованности людей в ней. Интерес к работе – это стремление человека достичь результатов, соответствующих его трудовым ценностям и стремлению к нему. Она состоит из потребности человека повышать качество своего труда, намерения иметь определенные блага, системы трудовых ценностей, побуждающей его стремиться к определенной цели, трудовых мотивов, побуждающих его к достижению определенного результата и т. д. Интерес к работе проявляется в детальном выполнении рабочих задач, постановке задачи перед собой, работе на результат, стремлении к совершенствованию своих навыков.

Если мы посмотрим на мировой опыт, то увидим, что существуют материальные и нематериальные средства повышения интереса к труду. Материальные средства, повышающие интерес к труду, состоят из материальных стимулов, создающих желание и стремление к достижению определенной цели или результата. Материальным стимулом в этом случае может выступать не только ежемесячная зарплата, но и различные премии, премии, премии и материальные блага. Значение материальных средств в повышении интереса к труду несравненно. Эти инструменты способны радикально изменить отношение работающего на предприятии работника к своей работе и обязанностям, увеличить доходы учреждения и улучшить его положение на рынке труда, в несколько раз повысить эффективность работы членов коллектива. короткий период времени. Сегодня в экономически развитых странах мира метод Talent Management (т.е. управление талантами) широко используется для повышения заинтересованности сотрудников в работе с помощью финансового стимулирования¹¹. По нему, чтобы талантливые люди могли полностью проявить себя и добиться серьезных результатов, в компании должна быть создана среда конкуренции, а также разработана эффективная система мер, направленных на материальное стимулирование наиболее талантливых и квалифицированных сотрудников. должен.

Нематериальные средства, повышающие интерес к работе, состоят из духовных, нематериальных факторов и мер, создающих желание и стремление к достижению определенной цели или результата. Эти меры включают в себя следующие:

¹¹ См.: The War for Talent, by Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, and Beth Axelrod.- Harvard Business Press, 2001.

1) социальные меры. Сотрудники могут быть обеспечены полисами медицинского страхования, пройдены бесплатные курсы повышения квалификации. Данные меры положительно влияют на будущую карьеру и профессиональный статус работника;

2) духовные меры. Руководство может организовать индивидуальные собеседования с сотрудниками. Эти беседы повышают чувство взаимного уважения, выявляют личные потребности работника и позволяют адаптировать его работу к этим потребностям;

3) этические меры. Сотруднику можно объяснить социальную значимость выполняемой им задачи, раскрыть ее ценность. Эти меры формируют осознанный подход работника к работе;

4) организационные меры. Улучшение условий труда, в частности облегчение зон труда и отдыха, также может служить нематериальным стимулом¹².

Чтобы повысить эффективность труда на предприятиях и организациях страны, необходимо организовать трудовой процесс на научной основе. Организация труда на научной основе означает применение научных достижений и передового опыта в трудовой процесс и на его основе оптимизацию этого процесса.

Для организации работы на научной основе на современных предприятиях необходимо решить ряд очень важных задач. В частности:

прежде всего необходимо будет наладить разделение труда на научной основе. Специализация задач, выполняемых работниками в производственном процессе на основе научных достижений и рекомендаций, значительно улучшает рабочий процесс.

Во-вторых, необходимо будет ввести меры по облегчению условий труда на научной основе. Эффективность работы напрямую зависит от умеренности температуры на рабочем месте, приемлемого уровня освещенности, комфорта и удобства. Организация условий труда на основе научных рекомендаций позволяет оптимизировать все эти параметры.

В-третьих, необходимо будет применять научные и рациональные методы работы. Практическое использование проверенных наукой и одобренных наиболее передовыми предприятиями и фирмами методов работы улучшает условия труда, повышает производительность, качество и удобство труда.

В-четвертых, необходимо совершенствовать стандартизацию труда на научной основе. Если трудовой процесс стандартизирован на научной основе, обеспечивается баланс между количеством рабочих мест и производственными процессами. Также наука создает возможности для создания и использования инновационных технологий, связанных с организацией труда.

¹² См.: Дмитриева Т.А. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации. // Вопросы науки и образования. – Москва, 2018. - №23. – С.46-48.

В-пятых, необходимо организовать процесс формирования квалифицированных специалистов на научной основе. В такой ситуации у сотрудников появится возможность узнать о самых современных и передовых достижениях науки, новом оборудовании и технологиях, а также способах их активного применения в производственном процессе.

Согласно диссертанту, первый фактор повышения производительности труда работающих связан с повышением интереса людей к труду. Второй ее фактор – организация командной работы на основе научного подхода. Если это стремление разрешить и усилить рациональным использованием материальных и нематериальных средств, то отношение работника к своему труду кардинально изменится, а эффективность его труда повысится. Обеспечение системности деятельности на рабочем месте на основе научного подхода выражается в применении научных достижений и передового опыта. Эффективность коллективной работы повысится, если на основе научных рекомендаций будут формироваться разделение труда между работниками, условия и методы труда, нормы, положенные в основу деятельности, а также система подготовки квалифицированных специалистов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании исследования были сделаны следующие выводы:

1. Производительность труда – понятие, выражающее направленность деятельности людей на производстве на социальные интересы, производительность и эффективность, полезность. В узком смысле его содержание охватывает уровень продуктивности и эффективности деятельности, осуществляемой в конкретном коллективе. В широком смысле внимание уделяется общесоциальным аспектам вопроса, то есть подразумевается соразмерность труда общественным интересам.

2. Для того чтобы любой труд стал продуктивным и эффективным, в обществе должна существовать потребность в полезном труде, должны быть созданы необходимые условия и возрастать заинтересованность людей в результатах труда. Также работа продуктивна и эффективна только в том учреждении, где деятельность сотрудников рационально организована, отношения между членами коллектива имеют гуманистическое содержание, а чиновники обладают высоким потенциалом.

3. Производительность и эффективность труда людей на рабочих местах является важным фактором экономического роста. Именно производительность и эффективность направляют труд на достижение социальных благ. Деятельность с такими характеристиками обеспечивает рациональное использование природных ресурсов. В результате продуктивной деятельности средства, находящиеся в распоряжении коллектива, начинают расходоваться по назначению. Этот вывод позволяет сформулировать четыре основных *тезиса* о связи производительного труда и экономического развития:

Первый тезис. Создать качественные изменения в рабочей силе можно за счет повышения производительности и эффективности работы работников в обществе, на предприятии и в функционирующей в ней организации, а также направить ее потенциал на интересы общества.

Второй тезис. Повышая производительность и эффективность труда работников общества, предприятия и функционирующей в нем организации, можно обеспечить эффективное использование природных ресурсов и превратить их в фактор развития.

Третий тезис. Укрепить свою финансовую устойчивость и разумно расходовать деньги можно за счет повышения производительности и эффективности работы сотрудников в обществе, на предприятии и в функционирующей в нем организации.

Четвертый тезис. Обеспечить распространение инновационных технологий во всей экономике можно за счет повышения производительности и эффективности труда работников общества, на действующих в нем предприятиях и организациях.

4. Производительность и эффективность труда людей на рабочем месте определяется его количественными результатами (производительность), оптимальным потреблением ресурсов (экономия), выполнением задач (разумное использование рабочего времени).

5. Производительность – первый критерий, показывающий продуктивность и эффективность труда людей. Для его увеличения, прежде всего, необходимо оптимально использовать материальную базу, имеющуюся в распоряжении коллектива. Широкое использование имеющихся возможностей также повышает производительность. В большинстве случаев рост производительности происходит в гармонии с диверсификацией производства. Производительность труда людей на рабочем месте зависит от того, насколько он организован на научной основе и не тратит зря время. Кроме того, необходимо создать необходимые условия для повышения производительности труда, сделать приемлемым порядок работы, правильно оценивать труд людей и выплачивать им достойную заработную плату. Кроме того, социальные и моральные факторы для достижения определенных количественных результатов

6. Бережливость – еще один критерий, показывающий продуктивность и эффективность труда людей. Он представляет собой разумное отношение к экономическим, финансовым, трудовым, управленческим ресурсам, используемым для производства продукции или услуг. Установление деятельности на его основе обеспечивает стабильное развитие предприятия.

7. Рациональное использование рабочего времени является следующим критерием, показывающим продуктивность и эффективность труда людей. Оно отражает соразмерность рабочего времени потребностям производства, направленность труда на конкретный результат, предотвращение ненужных потерь. Ее решение на практике обусловлено тем, что деятельность людей на

рабочем месте адаптирована к приемлемым нормам и правилам и имеет правовые основания.

8. Анализ фактов показывает, что в ходе экономических реформ в Узбекистане повысились производительность труда, уровень экономичности, рациональное использование рабочего времени на предприятиях и организациях. В частности, экономические реформы последующих лет создали основу для коренного улучшения этих критериев.

9. Тем не менее, существуют ситуации и проблемы, которые мешают людям повысить свою продуктивность и эффективность на работе. В частности:

- использование устаревшей материальной базы на определенной части предприятий, возникшие новые экономические условия и условия, слабость внедрения новых технологий, организация деятельности людей на основе критериев, не соответствующих требованиям времени, неадекватность квалификации работников, заработная плата ниже мировых показателей и ряд подобных ситуаций препятствуют улучшению количественных результатов труда;

- отсутствие выражения долгосрочных целей по экономии ресурсов в большинстве институтов, растрата имеющихся средств, отсутствие специалистов, способных эффективно использовать возможности, неадекватность структурных структур не позволяют экономить на трендовом уровне;

- наличие случаев несоблюдения норм рабочего времени, размеров потерь рабочего времени, увеличение числа руководителей-дилетантов препятствует повышению качества рабочего времени.

10. Мнения, высказанные экспертами в научных источниках, результаты проведенного социологического опроса позволяют сделать вывод о наличии двух факторов, позволяющих устранить вышеуказанную ситуацию и проблемы и повысить производительность труда в стране. Прежде всего, чтобы повысить продуктивность и эффективность деятельности людей на рабочем месте, необходимо сосредоточить внимание на мерах по повышению их интереса к ней. Во-вторых, чтобы повысить производительность и эффективность труда людей, необходимо сформировать научный подход к работе.

Выдвинуты следующие рекомендации, которые могут послужить повышению эффективности труда на предприятиях и организациях страны:

- принятие мер по адаптации методологии управления талантами, апробированной ведущими мировыми компаниями и фирмами, к условиям страны и применению ее в деятельности предприятий и организаций;

- разработка реестра и регламентации социальных, духовно-нравственных и организационных мер, служащих повышению производительности и эффективности труда людей на рабочих местах;

- отдельное исследование содержания и сущности таких понятий, как «Производственная система Toyota» (TPS), «Производство мирового класса» (WGM), «Быстрое гибкое производство» (QRМ), используемых в ведущих корпорациях и компаниях, разработка национальной концепции разделения труда на научной основе на основе этих исследований;

- улучшить условия, способствующие повышению производительности и эффективности труда людей на рабочих местах, обобщить современный опыт внедрения допустимых норм и принять меры по законодательному определению их выполнения;

- желательно разработать критерии контроля производительности и эффективности деятельности людей на рабочем месте и придать системный характер реализуемым на их основе мероприятиям.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.03/02.2020.F.72.08 ON AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY**

KARSHI STATE UNIVERSITY

ANVAROVA LOBARKHON SHERZOD KIZI

**LABOR EFFICIENCY AS A FACTOR OF THE ECONOMIC
DEVELOPMENT OF SOCIETY**

09.00.04 – Social Philosophy

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE PHILOSOPHY DOCTOR (PhD)
ON PHILOSOPHICAL SCIENCES**

Bukhara – 2024

<https://buxdu.uz>

The theme of doctoral (PhD) dissertation was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of Higher education, science and innovations of the Republic of Uzbekistan under number B2023.2.PhD/Fal962

The dissertation has been prepared at Karshi State University.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website (www.buxdu.uz) and on the website of "ZiyoNet" information and educational portal (www.ziynet.uz).

Scientific consultant:

Bekmurodova Gulshod Khaitovna
Doctor of science in Philosophy, docent

Official opponents:

Xajiyeva Maksuda Sultanovna
Doctor of science in Philosophy, professor

Negmatova Shakhzoda Shukhratovna
Doctor of science in Philosophy, professor

Leading organization:

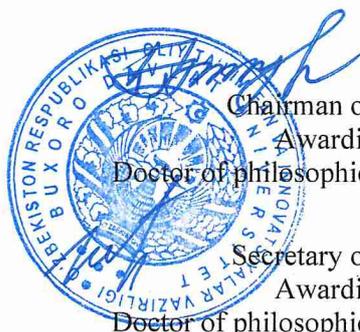
Bukhara institute of engineering and technology

Defence of the dissertation will be held on « 20 » December in 2024 at 10⁰⁰ P.M. in the meeting of the scientific council DSc.03/27.02.2020.F.72.08 at the Bukhara State University (Address: 11th M.Iqbol Street, Bukhara city. 200114, Telephone number (65) 221-29-14; fax: (65) 221-57-27, ye-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Center of Bukhara State University (registered under № 0/550). (Address: 11 M.Iqbol Street, Bukhara city, 200114. Telephone number (65) 221-25-87.)

Abstract of the dissertation is distributed on « 7 » December 2024.

Protocol at the register № 25 of 7 December 2024



Namozov B.B.
Chairman of the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Sharipov A.Z.
Secretary of the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Safarova N.O.
Chairman of the Scientific Seminar at the
Doctoral degree awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

INTRODUCTION (abstract of PhD dissertation)

The aim of the research work is to determine the impact of labor productivity on the rate of economic development in modern social conditions and to develop ways to optimize it.

The object of the research work is the labor process at enterprises and organizations operating in society.

The subject of the study is increasing the productivity and efficiency of the labor process.

The scientific novelty is as follows:

it was revealed that the level of labor productivity aimed at social interests and serving the development of society is manifested in determining the quality of human life, the development of potential and abilities, an economy capable of satisfying everyday and urgent needs, labor oriented towards social interests, and ensuring justice and the rule of law, and it was clarified that it is characterized by its usefulness and effectiveness in satisfying social needs;

it was revealed that the influence of labor productivity on the pace of economic development is the quantity and quality of the labor force (employment capacity), natural resources (favorable climatic conditions and rich subsoil), financial capital (investments, financing), innovative technologies (environmental - efficient means of production) and mechanisms for optimizing the quantity and quality of the labor force, rational use of natural resources, increasing financial capital, popularizing innovative technologies;

it is substantiated that the criteria of labor efficiency are determined by labor productivity (quantitative results of labor), the level of efficiency (optimal consumption of material and financial resources), the state of rational use of working time (quality of performance of labor functions) and its indicators, such as the volume of work, time efficiency, level of efficiency, which allows developing strategies for the development of labor productivity;

philosophically substantiated labor motivation for increasing labor efficiency (purposefulness of human activity, encouragement of activity, initiative, expansion of opportunities for professional growth), personnel qualifications (optimal performance of economic functions, dedication, use of innovative technologies), the humane nature of labor relations (equal, fair and acceptable need for such factors as working conditions, abolition of forced labor, calm and goodwill) in increasing people's interest in work and organizing the labor process on a scientific basis.

Implementation of the research results. Based on the scientific results obtained as a result of the conducted research to determine the socio-philosophical factors of increasing labor productivity and ways to optimize its impact on the rate of economic development:

scientific findings to identify that the level of labor productivity aimed at social interests and serving the development of society is manifested in determining the quality of human life, the development of potential and abilities, an economy capable of satisfying everyday and urgent needs, labor oriented towards social interests, and ensuring justice and the rule of law, and the clarification that it is characterized by

its usefulness and effectiveness in meeting social needs, were used to ensure the implementation of the objectives set within the framework of grant project No. 21-05 / 1t-8 "Spiritually mature youth - the path to a bright future" (2021-2022) at Karshi State University. (Certificate No. 04/1727 of Karshi State University dated June 10, 2024). As a result, this served as a theoretical and methodological basis for the formation of a reasonable attitude to work, that labor productivity is a source of optimization of the main factors of economic development;

theoretical conclusions and proposals that the impact of labor productivity on the pace of economic development is the quantity and quality of the labor force (employment capacity), natural resources (favorable climatic conditions and rich subsoil), financial capital (investments, financing), innovative technologies (environmental - efficient means of production) and mechanisms for optimizing the quantity and quality of the labor force, rational use of natural resources, increasing financial capital, popularizing innovative technologies, were used in the activities of the People's Democratic Party of Uzbekistan in 2023, including in the election program "I. We strive to pursue a strong social policy!" and "Y. We are supporters of high-quality education for young people" (Reference No. 6-225 of the Central Council of the People's Democratic Party of Uzbekistan dated June 7, 2024). As a result, this served as an important resource in the development of a set of measures related to increasing the party's labor productivity, rational use of working time, and scientific organization of labor;

conclusions, proposals and recommendations that the criteria for labor efficiency are determined by labor productivity (quantitative labor results), the level of efficiency (optimal consumption of material and financial resources), the state of rational use of working time (quality of performance of labor functions) and its indicators, such as the volume of work, time efficiency, the level of efficiency, that this allows developing strategies for the development of labor productivity, were used in the activities of the Republican Center for Spirituality and Education, including Point 2 "Development of the "Strategy for Spiritual Development" and the "Roadmap" for 2022-2026 of the New Uzbekistan, defined in the II direction of the Program of Measures for 2023 "Improving the regulatory framework for increasing the effectiveness of spiritual and educational work and organizational measures in this regard" (Reference No. 286 dated July 1, 2024 of the Institute of Social and Spiritual Research of the Center for Spirituality and Education of the Republic). As a result, this served to broaden the horizons of young people, educate a hard-working generation, bring labor productivity into line with the requirements of today, and increase the effectiveness of spiritual and educational work;

scientific generalizations and proposals on labor motivation to improve labor efficiency (purposefulness of human activity, encouragement of activity, initiative, expansion of opportunities for professional growth), personnel qualifications (optimal performance of economic functions, dedication, use of innovative technologies), humane nature of labor relations (equal, fair and acceptable necessity of such factors as working conditions, abolition of forced labor, calmness and goodwill) in increasing people's interest in work and organizing the labor process on a scientific basis, were used in the preparation of scripts "Nuktai Nazar", "Unique

Heritage" and other radio programs that were implemented in the activities of the Kashkadarya Regional Television and Radio Company "Radio Golden Oasis". (Reference No. 17-019 / 209 of the Kashkadarya Regional Television and Radio Company dated June 19, 2024). As a result, TV programs and round tables contributed to increasing labor efficiency, increasing viewers' perceptions of labor efficiency, and developing skills for the effective use of working time.

The structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, and a list of references. The total volume of the dissertation is 136 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Anvarova L.Sh. Socio-Economic Significance of Increasing Labor Efficiency // Best Journal of Innovation in Science, Research and Development. - New York, 2023. – Volume 2, Issue:10. -PP.91-95. (09.00.00; №14. Indexed by Researchbib)

2. Anvarova L.Sh. The Concept of Labor Efficiency and its Components // World of Scientific news in Science International Journal. - Germany, 2024. - Volume 2, Issue 2. - PP.750-756. (09.00.00; №14. Indexed by Researchbib)

3. Анварова Л.Ш. Меҳнат самарадорлиги-жамият иқтисодий тараққиёт омилли // QarDU xabarлари. – Qarshi, 2023. -№ 4/2. – В.126-131. (09.00.00; №18).

4. Anvarova L.Sh. Ijtimoiy-ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish mehnat samaradorligining muhim omili // O'zbekiston Milliy universiteti xabarлари. – Toshkent, 2024.- № 1/3/1 - В.74-76. (09.00.00; №14).

5. Anvarova L.Sh. Barqaror iqtisodiy o'sish orqali aholi farovonligini oshirish masalalarini falsafiy tahlili // Namangan davlat universiteti Ilmiy axborotnomasi. – Namangan, 2024.- №7. -В.164-167. (09.00.00; №24).

6. Anvarova L.Sh. Mehnat samaradorligi: Iqtisodiy taraqqiyot va uni optimallashtirish // O'zbekiston Milliy universiteti xabarлари. – Toshkent, 2024. - №1/7/1. - В.54-56. (09.00.00; №14).

7. Anvarova L.Sh. Labor Efficiency: The Need for Unity of Factors, Methods and Tools // Science and Innovation in the Education System. International scientific – online conference. 27.01.2024. -Italy, 2024. -PP.198-200.

8. Anvarova L.Sh. Labor efficiency: Results and Analyzes // Current Approaches and New Research in Modern Sciences. Internatinal scientific – online conference. 18.06.2024. –Poland, 2024. -PP.115-118.

9. Anvarova L.Sh. Mehnat samaradorligi - taraqqiyotimiz omilidir // “Fan va ta'lim integratsiyalashuvida barqaror rivojlanish maqsadlari” mavzuidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. May, 2023. -Toshkent, 2023. -В.135-139.

10. Анварова Л.Ш. Иқтисодий тараққиётни таъминлашда меҳнат самарадорлигини ошириш масалалари // “Markaziy Osiyo sivilizatsiyasi tizimida O'zbekiston tarixi va madaniyati” mavzusida II xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. 22-23-sentyabr, 2023-yil. -Qarshi, 2023. -В.449-452.

II bo'lim (II часть; II part)

11. Anvarova L.Sh. Labor efficiency-life economic development factor // International bulletin of Applied Sciences and Technology. –USA, 2023. -Vol.3, Issue 05. -PP.918-922.

12. Anvarova L.Sh. Role and Importance Labor Efficiency in Production // International Bulletin of Engineering and Technology. –USA,2023. - Vol 3, Issue 05. -PP.191-193.

13. Anvarova L.Sh. Opportunities and Ways to Achieve Labor Efficiency // American Journal of Research. -USA, 2024. -PP.13-17.

14. Anvarova L.Sh. Mehnat samaradorligining iqtisodiyot rivojiga ta'siri // E-Global Congress. E – Conference. 29th July 2024. - Hosted online from Dubai, U.A.E., 2024. -PP.13-20.

15. Anvarova L.Sh. Factors of Increasing Labor Efficiency and Factors of Economic Growth // Международная Конференция академических наук, - Россия, 2024. -С.94-96.

16. Анварова Л.Ш. Меҳнат самарадорлигининг ишлаб чиқаришдаги ўрни ва аҳамияти // “Yangi O'zbekiston taraqqiyotida xotin-qizlarning boshqaruv sohasidagi faoliyatini takomillashtirish usullari” mavzuidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – Qarshi, 2023. -BB.406-411

17. Anvarova L.Sh. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari va mehnat samarasining afzalliklari // “Yangi O'zbekistonda ma'rifatparvar davlat barpo etishning ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy axloqiy asoslarini optimallashtirish: muammo, yechim va vazifalar” mavzuidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. -Buxoro, 2023. -B.219-221.

18. Anvarova L.Sh. Barqaror iqtisodiy o'sish orqali aholi farovonligini oshirish masalalari // “Global iqlim o'zgarishi oqibatlarini, suv tanqisligini yumshatishning hozirgi holati va istiqbollari” mavzuidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjumani materiallari. –Qarshi, 2024. -B.460-463.

19. Анварова Л.Ш. Бозор муносабатлари шароитида маҳсулот ривожланиш, сифати ва самарадорлигини яхшилаш масалалари // “Olima ayollar-millat kelajagining tarbiyachisi” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy anjuman materiallari. 2024-yil 13-fevral. -Toshkent, 2024. -B.997-1000.

20. Anvarova L.Sh. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga bo'lgan munosabatning o'zgarib borishi // “Yangi O'zbekiston: ilmiy tadqiqotlar” mavzusidagi respublika 61-ko'p tarmoqli ilmiy konferensiyasi, - №61. -Samarqand, 2024. -B.15-17.

21. Anvarova L.Sh. Mehnat samaradorligi va iqtisodiy taraqqiyot omillarining o'zaro aloqadorligi // “Yangi O'zbekiston: ilmiy tadqiqotlar” mavzusidagi Respublika ko'p tarmoqli ilmiy konferensiyasi. -№65. –Xiva, 2024. -B.18-19.

Avtoreferat “Durdona” nashriyotida tahrirdan o‘tkazildi hamda o‘zbek, rus va ingliz tillaridagi matnlarning mosligi tekshirildi.

Bosishga ruxsat etildi: 05.12.2024 yil. Bichimi 60x84 1/16 , «Times New Roman» garniturada raqamli bosma usulida bosildi.

Shartli bosma tabog‘i 3,2. Adadi: 100 nusxa. Buyurtma №745

Guvohnoma AI №178. 08.12.2010.

“Sadridin Salim Buxoriy” MCHJ bosmaxonasida chop etildi.

Buxoro shahri, M.Iqbol ko‘chasi, 11-uy. Tel.: 65 221-26-45

