



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORXONALARDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH MEXANIZMLARI

Safarov Bexzod Istamovich

Buxoro davlat texnika universiteti

Iqtisodiyot va menejment kafedrası o'qituvchi-stajyori

Annotatsiya

Tezisdá raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy, texnologik va iqtisodiy mexanizmlari tahlil qilinadi. Mehnat unumdorligi faqat ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish emas, balki xodim kompetensiyasi, raqamli texnologiyalar, jarayonlarni avtomatlashtirish, ma'lumotlar tahlili, boshqaruv qarorlari sifati va korporativ o'qitish tizimi bilan bog'liq ko'rsatkich sifatida talqin etiladi. Tezisdá korxoná strategiyasi, inson kapitali, raqamli savodxonlik, jarayonlarni qayta loyihalash, samaradorlik monitoringi va motivatsiya tizimini uyg'unlashtirish zarurligi asoslanadi.

Kalit so'zlar: raqamli iqtisodiyot, mehnat unumdorligi, korxoná boshqaruvi, inson kapitali, avtomatlashtirish, raqamli kompetensiya.

KIRISH

Raqamli iqtisodiyot korxonalar faoliyatining ichki tuzilmasini, boshqaruv usullarini, ishlab chiqarish jarayonlarini va mehnat mazmunini keskin o'zgartirmoqda. Avval mehnat unumdorligi asosan ishchi kuchi soni, texnika quvvati, ishlab chiqarish intizomi va vaqt me'yorlari orqali baholangan bo'lsa, hozirgi sharoitda mahsulot yoki xizmat yaratish jarayonida ma'lumot, algoritm, avtomatlashtirilgan tizim, raqamli platforma va xodimning intellektual salohiyati muhim omilga aylandi. Korxoná raqobatbardoshligi endi faqat moddiy



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

resurslarga emas, texnologiyani to‘g‘ri tanlash, xodimlarni unga moslashtirish, jarayonlarni ma‘lumotlar asosida boshqarish va bilimni iqtisodiy natijaga aylantirish qobiliyatiga ham bog‘liq.

ASOSIY QISM

Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat unumdorligini oshirishning birinchi mexanizmi ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarini raqamli diagnostika qilishdir. Korxonada avval qaysi jarayonlarda vaqt yo‘qotilayotgani, qayerda ortiqcha xarajat shakllanayotgani, qaysi bo‘g‘inda inson omiliga bog‘liq xatolar ko‘pligi, qaysi operatsiyalar takroriy va avtomatlashtirishga mosligini aniqlashi kerak. Raqamli diagnostika oddiy kuzatuv emas. Unda ishlab chiqarish sikli, buyurtma bajarish muddati, xomashyo sarfi, xodim ish vaqti, uskunalarning to‘xtab qolish holatlari, mahsulot nuqsonlari va mijozlarga xizmat ko‘rsatish tezligi bo‘yicha aniq ma‘lumotlar yig‘iladi. Ma‘lumotlar tahlilisiz avtomatlashtirish qarori taxminiy bo‘lib qoladi.

Ikkinchi mexanizm jarayonlarni avtomatlashtirish va qayta loyihalash bilan bog‘liq. Ko‘p korxonalarda raqamli texnologiya mavjud ish tartibiga qo‘shiladi, ammo jarayonning o‘zi o‘zgarmaydi. Bunday holatda texnologiya unumdorlikni keskin oshirmaydi, ayrim hollarda esa xodimlar uchun qo‘shimcha yuk yaratadi. Raqamli transformatsiya jarayonni yangidan ko‘rishni talab qiladi: qaysi bosqichlar qisqartiriladi, qaysi hujjatlar elektron shaklga o‘tkaziladi, qaysi qarorlar avtomatik ma‘lumot asosida qabul qilinadi, qaysi operatsiyalar inson nazoratida qoladi. E. Brynjolfsson va A. McAfee raqamli texnologiyalar iqtisodiy samarani faqat tashkiliy innovatsiyalar va yangi ish usullari bilan birga qo‘llanganda kuchliroq berishini qayd etadi [3]. Korxonada uchun asosiy masala texnologiyani sotib olish emas, uni ishlab chiqarish mantiqiga to‘g‘ri joylashtirishdir.



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

Uchinchi mexanizm xodimlarning raqamli kompetensiyasini rivojlantirishdir. Mehnat unumdorligi xodim texnik vositadan qanday foydalanishiga bog'liq. Agar korxonada yangi dastur, elektron hujjat aylanishi, ishlab chiqarish monitoringi yoki mijozlar bilan ishlash platformasini joriy etsa-yu, xodimlar uni to'liq tushunmasa, vaqt tejali o'rniga moslashuv muammolari yuzaga keladi. Raqamli kompetensiya faqat kompyuterdan foydalanish emas. U ma'lumotni izlash, saralash, dasturiy vositalar bilan ishlash, raqamli xavfsizlik qoidalariga rioya qilish, elektron kommunikatsiya madaniyati, natijalarni tahlil qilish va raqamli muhitda mas'ul qaror qabul qilishni qamrab oladi. OECD raqamli muhitda ishchi kuchining muvaffaqiyati texnik, kognitiv va ijtimoiy ko'nikmalar uyg'unligiga bog'liqligini ko'rsatadi [4].

To'rtinchi mexanizm korporativ o'qitish tizimini doimiy jarayonga aylantirishdir. An'anaviy korxonada amaliyotida o'qitish ko'pincha bir martalik seminar yoki lavozimga kirish kursi bilan cheklanadi. Raqamli iqtisodiyotda bunday yondashuv yetarli emas, chunki texnologiyalar, dasturlar va ishlab chiqarish talablari tez yangilanadi. Korxonada qisqa modulli kurslar, ish joyida o'qitish, mentorlik, ichki trenerlar, onlayn platformalar, amaliy topshiriqlar va kasbiy sertifikatlash tizimi bo'lishi kerak. O'qitish natijasi xodimning amaliy ishida ko'rinishi zarur: xatolar kamayishi, vaqt tejali, buyurtma bajarish sifati oshishi, uskunadan foydalanish samarasi yaxshilanishi, mijozga javob tezlashishi.

Beshinchi mexanizm ma'lumotlar asosida boshqaruv qarorlarini qabul qilishdir. Raqamli iqtisodiyotda har bir korxonada ishlab chiqarish, sotuv, ombor, moliya, mijozlar va xodimlar faoliyati bo'yicha ko'plab ma'lumotga ega bo'ladi. Muammo ma'lumotning mavjudligida emas, undan boshqaruv qarorida foydalanish qobiliyatidir. T.H. Davenport va J.G. Harris korxonalar raqobat ustunligini ma'lumotlar tahlili asosida qaror qabul qilish orqali kuchaytirishi



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

mumkinligini asoslaydi [5]. Mehnat unumdorligi nuqtayi nazaridan ma'lumotlar xodimning ish yuklamasi, jarayon tezligi, mahsulot nuqsonlari, ish vaqtining samarasiz sarfi, mijoz shikoyatlari va bo'limlararo kechikishlarni aniqlashga xizmat qiladi. Bunday tahlil aybdor qidirish uchun emas, tizimdagi zaif nuqtalarni topish uchun ishlatilishi kerak.

Oltinchi mexanizm motivatsiya va unumdorlik ko'rsatkichlarini uyg'unlashtirishdir. Xodimdan yangi texnologiyani o'rganish, tezroq ishlash, ko'proq mas'uliyat olish talab qilinsa, rag'batlantirish tizimi ham o'zgarishi lozim. Faqat qat'iy nazorat mehnat unumdorligini barqaror oshira olmaydi. Korxonada natijaga yo'naltirilgan baholash mezonlarini ishlab chiqishi, xodimning kasbiy o'sishi, taklif bergan innovatsion yechimlari, raqamli vositalardan samarali foydalanishi va jamoaviy natijaga qo'shgan hissasini inobatga olishi kerak. M. Armstrong inson resurslarini boshqarishni tashkilot muvaffaqiyatiga hissa qo'shadigan odamlarni strategik va izchil boshqarish tizimi sifatida izohlaydi [6]. Demak, mehnat unumdorligi motivatsiya, kompetensiya va boshqaruv madaniyati bilan birga shakllanadi.

Yettinchi mexanizm mehnatni tashkil etishning moslashuvchan shakllarini joriy etishdir. Raqamli texnologiyalar ayrim vazifalarni masofadan yoki aralash shaklda bajarish imkonini beradi. Biroq har bir ish turini masofaga o'tkazish mumkin emas. Korxonada vazifalarni tahlil qilishi kerak: qaysi ishlar ishlab chiqarish maydonida bajariladi, qaysi faoliyat elektron tizim orqali nazorat qilinadi, qaysi mutaxassislar loyihaviy ish rejimida samaraliroq ishlaydi. Moslashuvchan mehnat shakli intizomni susaytirish emas, natijaga asoslangan boshqaruvga o'tishdir. Bunda vazifa, muddat, javobgarlik, aloqa kanali va natija mezonini aniq belgilanadi.

Sakkizinchi mexanizm raqamli xavfsizlik va ish jarayoni barqarorligini ta'minlashdir. Korxonada raqamli tizimlarga qanchalik bog'liq bo'lsa, axborot



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

xavfsizligi va texnik uzilishlar xavfi shunchalik muhim bo‘ladi. Mehnat unumdorligi zararli dastur, ma’lumot yo‘qolishi, tizim ishlamay qolishi, noto‘g‘ri kirish huquqlari yoki xodimlarning xavfsizlik qoidalariga amal qilmasligi sababli pasayishi mumkin. Shuning uchun unumdorlik strategiyasi parol siyosati, ma’lumotlarni zaxiralash, kirish huquqlarini boshqarish, xodimlarni kiberxavfsizlikka o‘qitish va texnik xizmat ko‘rsatish tizimini ham o‘z ichiga olishi zarur.

XULOSA VA MUNOZARA

Raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish texnologik yangilanish, inson kapitali va boshqaruv mexanizmlarining o‘zaro bog‘liq harakati orqali amalga oshadi. Faqat yangi uskuna yoki dastur xarid qilish unumdorlikni kafolatlamaydi. Samaradorlik raqamli diagnostika, jarayonlarni qayta loyihalash, xodimlarning raqamli kompetensiyasi, korporativ o‘qitish, ma’lumotlar asosida qaror qabul qilish, motivatsiya tizimi va xavfsiz raqamli muhit bilan ta’minlanadi.

Korxonaga uchun asosiy vazifa raqamli texnologiyalarni mehnatni tashkil etish madaniyati bilan uyg‘unlashtirishdir. Inson kapitali rivojlanmasa, texnologiya samara bermaydi. Boshqaruv tizimi ma’lumotlarga tayanmasa, raqamlashtirish tashqi ko‘rinishda qoladi. Xodimlar motivatsiyasi va kasbiy o‘qitish imkoniyati yaratilmasa, yangi vositalar qarshilikka uchraydi. Shu bois mehnat unumdorligini oshirish strategiyasi kompleks bo‘lishi, texnika, inson va boshqaruvni yagona iqtisodiy natijaga yo‘naltirishi zarur.



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

ADABIYOTLAR RO`YXATI

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — 3rd ed. — Chicago: University of Chicago Press, 1993. — 390 p.
2. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. — Washington, DC: World Bank, 2019. — 151 p.
3. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. — New York: W.W. Norton & Company, 2014. — 306 p.
4. OECD. OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. — Paris: OECD Publishing, 2019. — 272 p.
5. Davenport T.H., Harris J.G. Competing on Analytics: The New Science of Winning. — Boston: Harvard Business School Press, 2007. — 240 p.
6. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — 14th ed. — London: Kogan Page, 2017. — 738 p.