

**KORXONADA XODIMGGA TO'LANADIGAN ISH HAQINING ISHCHI
KUCHI SA'MARADORLIGIGA TA'SIRI**

Abdug'oiyova Muxlisaxon Alisher qizi

Andijon Mashinasozlik instituti Iqtisodiyot fakulteti

3-bosqich Iqtisodiyot yo'nalishi talabasi

E-mail: abdugoipovamuxlisaxon@gmail.com tel.: (90)0604434

Mehnat unumdorligini oshirish sanoat yoki iqtisodiyotga kamroq ishchilar bilan bir xil miqdorda yoki undan ko'p mahsulot ishlab chiqarish imkonini beradi. Chunki mehnat unumdorligi ishlab chiqarish bilan bevosita bog'liq bo'lib, u iqtisodiy o'sish va turmush darajasiga katta ta'sir ko'rsatadi. Katta va kichik korporatsiyalar, shubhasiz, xodimlarning samaradorligini oshirishga qaratilgan. Ish joyini o'rganish jamg'armasi tomonidan olib borilgan bir tadqiqotga ko'ra, xodimlarni jalb qilish uchun investitsiyalarni 10 foizga oshirish tashkilotning daromadini har bir xodim uchun yiliga 2400 dollarga oshirishi mumkin. Bu faqat bir misol, ammo haqiqat shundaki, xodimlarning mahsuldorligini oshirish uchun strategiyalarni ishlab chiqish uchun vaqt sarflashga arziydi. Xodimlarning mahsuldorligi ishlab chiqarilgan mahsulot va xizmatlar sonini mahsulot va xizmatlarni ishlab chiqarish uchun sarflangan ish hajmini solishtiradigan iqtisodiy ko'rsatkichni anglatadi. Hosildorlik ko'p omillarga bog'liq. Aslida xodimlarning unumdorligi va o'z navbatida biznes natijalarida muhim rol o'ynaydigan bir nechta omillar mavjud. Ushbu maqolada ishchi kuchi samaradorligi va unga to'lanadigan ish haqi o'rtasidagi bog'liqlik haqida ma'lumot beriladi.

Ish haqi va unumdorlik o'rtasidagi bog'liqlikni yaxshiroq tushunish uchun bitta misolni ko'rib chiqish foydali bo'ladi. Amazon korxonasi barcha ishchilar uchun eng kam ish haqini soatiga 15 dollargacha oshirishni rejalashtirayotganini e'lon qilgan edi. Eng kam ish haqini oshirishga qarshi bo'lganlar eng kam ish haqini oshirish ish o'rinlarini yo'qotishga olib keladi, deb bahslashsa-da, Garvard biznes maktabi tadqiqotchilari boshqacha fikrda. Ularning ta'kidlashicha, ish haqining ko'tarilishi, aslida, unumdorlikni oshiradi, bu esa pirovardida kompaniyaning daromadini oshirishi mumkin. Garvard Business Review ma'lumotlariga ko'ra, ish haqining oshishi - Amazon misolida - ikkita asosiy sababga ko'ra hosildorlikni oshiradi. Birinchidan, bozor stavkasidan yuqori ish haqini to'lash muhim rag'batlantiruvchi kuch bo'lishi mumkin, chunki hozirgi xodimlar ko'proq harakat qilishlari kerak. Boshqacha qilib aytganda, ishchilar ishdan bo'shab ketmaslikni xohlashadi, chunki boshqa kompaniyada ekvivalent ish haqini topish qiyinroq. Shu sababli, ular yaxshi ish qilish va o'z ishlarida qolish uchun ko'proq rag'batlantiriladi. Ushbu ish haqining oshishi Genri Fordning o'ziga tegishli bo'lishi mumkin. Ford yaqin atrofdagi ishlab chiqarish korxonalari ishchilarining o'rtacha ish haqini deyarli ikki baravar oshirdi va bu

harakatni mahsuldorlikni sezilarli darajada oshirganligi sababli " xarajatlarni kamaytirishning eng yaxshi harakati " deb atadi. Ikkinchi sabab o'zaro munosabatlarga asoslangan. Harvard Business Review tadqiqoti shuni ko'rsatadiki , agar kompaniya kutilmaganda maoshni oshirsa, ishchilar talab qilinganidan ko'ra ko'proq ishlaydi. Bu ishchilar ishdan bo'shatishdan qo'rqmasa ham, bu to'g'ri . Aslida, tadqiqotga ko'ra, sovg'alar ko'proq ishchilarni yollash kabi samaralidir . Aslini olganda, o'zaro munosabat juda samarali kuch bo'lishi mumkin, bu esa xodimlarni asl xayrixohlikni "qaytarish" uchun ko'proq kuch sarflashga undaydi.

Binobarin, bu ikki kuchning birgalikda harakat qilishlari ish haqining oshishi mehnat unumdorligining oshishiga olib kelishidan dalolat berayotgandek. Ya'ni, bu yagona kuch emas. Aonning Global xodimlarni jalb qilish tendentsiyalari tadqiqotiga ko'ra, ish haqi xodimlarning unumdorligini oshirishdagi eng muhim kuch emas edi . Buning o'rniga, martaba imkoniyatlari va brend obro'si kabi omillar jalb qilishning muhim omillari sifatida ko'rildi. Ish haqining oshishi shubhasiz rol o'ynashi mumkin bo'lsa-da, bu sizning tashkilotingizdagi samaradorlikni oshirishning eng samarali usuli bo'lmasligi mumkin.

Xodimlarni rag'batlantirish kompaniyaning qanchalik tez rivojlanishini belgilovchi eng muhim omillardan biridir. Xodimlarni rag'batlantirish omillaridan biri esa ish haqi hisoblanadi.

Agar korxonalar raqobatbardosh ish haqini taklif qilsalar, bu ularga eng yaxshi xodimlarni jalb qilish va ularni uzoq vaqt davomida saqlashga yordam beradi. Biroq, bu faqat yuqori maosh taklif qilish haqida emas. Korxonalar, shuningdek, o'z xodimlarining malakasi va tajribasiga mos keladigan adolatli ish haqini ta'minlashi kerak. Agar ishchilar adolatli maosh olishlarini his qilsalar, ular o'z ishlariga qo'llaridan kelgancha harakat qilishlari mumkin. Buning natijasida korxonada mehnat unumdorligi oshadi.

Xodimlar turli xil narsalar bilan rag'batlantiriladi. Xodimlaringizni nima rag'batlantirayotganini bilish ularni samarali va ish bilan ta'minlash uchun juda muhimdir. Ularni o'z ishlaridan mamnun qilishlari va qoniqishlari uchun ularni to'g'ri rag'batlantirish kerak. Agar past ish haqi muammo bo'lsa, xodimlarga bonuslar yoki yaxshi ish sharoitlari kabi rag'batlantirishlar samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Minnatdorchilik, shuningdek, bonus to'lovlari, yuqori maoshlar va boshqa imtiyozlar kabi turli shakllarda bo'lishi mumkin. Biroq, har bir xodim faqat pul kompensatsiyasiga ijobiy javob bermaydi - ba'zilar mukofotlar, nufuzli sertifikatlar yoki hatto quchoqlash yoki gullar kabi hissiy imo-ishoralalar ko'rinishidagi tan olishni afzal ko'radi. Har xil turdagi mukofotlar va e'tiroflardan foydalanadigan ish haqi tizimlari kompaniyalarga o'z ishchilarini faqat pulga ortiqcha ishlamasdan samarali rag'batlantirishning ideal usulini taklif qiladi.

Korxonalar raqobatbardoshlikni saqlab qolishga intilayotgan ekan, ish haqining xodimlarning mehnat unumdorligiga ta'sirini hisobga olish zarur. Nazariy jihatdan, yuqori ish haqi xodimlar almashinuvi stavkalari va o'qitish xarajatlarining kamayishi tufayli biznesni sezilarli darajada tejashga olib kelishi mumkin. Yuqori ish haqi xodimlarning rag'batlantirilishini va harakatlarini oshirishi mumkin, bu esa yanada sifatli ishlarni amalga oshirishi mumkin. Oxir oqibat, ish haqi xodimlarning unumdorligiga ijobiy yoki salbiy ta'sir qiladimi, buni korxonalar hal qiladi. Ish haqining o'sishi xodimlarning unumdorligiga qanday ta'sir qilishi haqida bir nechta nazariyalar mavjud. Eng ommabop nazariya - bu almashtirish effekti bo'lib, unda ish haqi oshishi bilan xodimlar turli vazifalarga o'tadi yoki bir xil ishni samaraliroq bajaradi. Ikkinchi nazariya daromad effektidir, ya'ni yuqori umumiy ish haqi ishchilarning ko'proq bo'sh vaqtini talab qilishiga va haftada ish soatlarini qisqartirishga olib keladi. Haqiqiy ish haqini oshirish xodimlarning unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan dalillar mavjud. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, agar xodimlar o'z sa'y-harakatlari uchun adolatli tarzda mukofotlansa, bu ish joyidagi samaradorlikni oshirish va umumiy ish faoliyatini yaxshilashga olib keladi. Samaradorlikning bu o'sishi odatda kichikdir - taxminan 3%. Biroq, vaqt o'tishi bilan bu katta daromadlarga olib kelishi mumkin, chunki ish haqi o'sishi bilan ishlaydigan odam o'z ishiga ko'proq g'ayratli bo'ladi va diqqatini qaratadi. Bundan tashqari, ular ish haqi bo'yicha farq darajasini qondirish uchun ketish yoki boshqa ish imkoniyatlarini izlash ehtimoli kamroq bo'lishi mumkin.

Ish haqi darajasiga geografik joylashuv, sanoat, kompaniya hajmi va boshqalar kabi turli omillar ta'sir qiladi. Xodimlar har qanday biznes uchun qimmatli aktivdir va yaqinda o'tkazilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ish uchun to'lov sxemalari korxonalarda unumdorlikni oshirishga olib keladi. Asosiysi, to'g'ri muvozanatni topish, ish haqining tengsizligi oshib ketmasligi va xodimlarning ma'naviyatiga putur yetkazmasligini ta'minlash, shu bilan birga, xodimlar o'z mehnatlari uchun munosib taqdirlanishlarini ta'minlashdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Doktor Sterling Karter "The Impact of Wages on Employee Productivity" Forbes jurnali 09.2019
2. Michael R. Strain "The Link Between Wages and Productivity Is Strong" 2020y
3. www.forbes.com
4. <https://farmdocdaily.illinois.edu>
5. <https://www.aspeninstitute.org>