

## TASHKILIY SAMARADORLIK VA UNUMDORLIK MEZONLARI

Boboqulova Norgul Anvar qizi

[bnorgul4@gmail.com](mailto:bnorgul4@gmail.com)

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti

Psixologiya va sotsiologiya kafedrasi sotsiologiya yo'nalishi talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20324286>

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada tashkiliy samaradorlik va unumdorlik mezonlarining mazmuni, ularni baholashning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Tashkilot faoliyatining samaradorligi iqtisodiy natijalar, resurslardan foydalanish darajasi, boshqaruv sifati hamda xodimlar mehnat unumdorligi orqali baholanadi. Shuningdek, zamonaviy boshqaruv tizimlarida samaradorlikni oshirishga ta'sir etuvchi omillar — raqamli texnologiyalar, motivatsiya tizimi, korporativ madaniyat va boshqaruv qarorlarining sifati yoritiladi. Maqolada tashkilotlar faoliyatini baholashda qo'llaniladigan asosiy mezonlar hamda ularni takomillashtirish yo'llari ilmiy asosda ko'rib chiqiladi.

**Kalit so'zlar:** tashkiliy samaradorlik, unumdorlik, mehnat unumdorligi, boshqaruv samaradorligi, resurslardan foydalanish, korporativ boshqaruv, iqtisodiy natija, motivatsiya, raqamli boshqaruv, ish faoliyati, samaradorlik mezonlari, tashkilot.

**Kirish.** Zamonaviy iqtisodiy sharoitda har qanday tashkilotning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligi uning tashkiliy samaradorligi va unumdorligi bilan bevosita bog'liqdir. Tashkiliy samaradorlik tashkilotning belgilangan maqsadlariga qay darajada erishayotganini ifodalasa, unumdorlik esa mavjud resurslardan foydalanish darajasi va mehnat natijadorligini ko'rsatadi. Shu bois ushbu ikki tushuncha boshqaruv nazariyasi va amaliyotida muhim o'rin egallaydi.

Global raqobat kuchayib borayotgan bir sharoitda tashkilotlar resurslarni tejash, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish hamda xodimlar mehnatini samarali tashkil etishga alohida e'tibor qaratmoqda. Bu esa o'z navbatida samaradorlik mezonlarini aniq belgilash va ularni doimiy ravishda tahlil qilib borish zaruratini yuzaga keltiradi.

Tashkiliy samaradorlik va unumdorlikni baholash nafaqat iqtisodiy ko'rsatkichlar, balki boshqaruv sifati, innovatsion yondashuvlar, xodimlar motivatsiyasi va korporativ madaniyat kabi omillar bilan ham chambarchas bog'liqdir. Shu sababli ushbu mavzuni o'rganish zamonaviy menejmentning dolzarb yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Mazkur maqolada tashkiliy samaradorlik va unumdorlik mezonlarining nazariy asoslari hamda ularni amaliyotda qo'llash yo'llari ilmiy jihatdan tahlil qilinadi.

**Asosiy qism.** Tashkiliy samaradorlik — bu tashkilotning belgilangan strategik va operatsion maqsadlariga qay darajada erishayotganini ifodalovchi ko'rsatkichlar tizimidir. U nafaqat iqtisodiy natijalar, balki boshqaruv sifati, resurslardan foydalanish darajasi va tashkiliy jarayonlarning uyg'unligi bilan ham belgilanadi.<sup>1</sup> Samaradorlik yuqori bo'lgan tashkilotlarda qarorlar tez va asosli qabul qilinadi, resurslar isrof qilinmaydi hamda xodimlar faoliyati maqsadga yo'naltirilgan bo'ladi.

Peter Drucker fikricha, tashkilot samaradorligi “to'g'ri ishlarni qilish” bilan emas, balki “ishlarni to'g'ri qilish” bilan belgilanadi.<sup>2</sup> Bu yondashuv boshqaruv jarayonida resurslardan oqilona foydalanish va natijadorlikni oshirish zarurligini ta'kidlaydi.

<sup>1</sup> Weber M. Economy and Society. – New York: Bedminster Press, 1968. – 980-bet.

<sup>2</sup> Drucker P. The Practice of Management. – New York: Harper & Row, 1954. – 67-bet.

Unumdorlik (mehnat unumdorligi) — bu ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmat hajmining sarflangan mehnat va resurslarga nisbati orqali aniqlanadigan iqtisodiy ko‘rsatkichdir. Unumdorlik oshishi tashkilotning iqtisodiy barqarorligi va raqobatbardoshligini kuchaytiradi.<sup>3</sup>

Frederick Winslow Taylor ilmiy boshqaruv nazariyasida unumdorlikni oshirish uchun mehnat jarayonlarini standartlashtirish va ilmiy tahlil asosida tashkil etish zarurligini ta’kidlagan.<sup>4</sup> Uning yondashuvi bugungi zamonaviy ishlab chiqarish tizimlarida ham muhim ahamiyatga ega.

Tashkilot faoliyatini baholashda quyidagi asosiy mezonlar qo‘llaniladi:

- ✓ iqtisodiy natijadorlik (foyda, rentabellik);
- ✓ resurslardan foydalanish samaradorligi;
- ✓ xodimlar mehnat unumdorligi;
- ✓ boshqaruv qarorlarining tezligi va sifati;
- ✓ innovatsion faoliyat darajasi.

Ushbu mezonlar tashkilotning umumiy holatini kompleks baholash imkonini beradi. Ayniqsa, zamonaviy sharoitda raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari samaradorlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi.

Tashkiliy samaradorlik va unumdorlik bir qator omillarga bog‘liq:

- ✓ boshqaruv tizimi va rahbariyat sifati;
- ✓ xodimlarning kasbiy malakasi va motivatsiyasi;
- ✓ korporativ madaniyat va ichki muhit;
- ✓ texnologik ta’minot darajasi;
- ✓ mehnatni tashkil etish tizimi.<sup>5</sup>

Henri Fayol boshqaruv funksiyalarini (rejalashtirish, tashkil etish, nazorat va muvofiqlashtirish) samarali amalga oshirish tashkilot unumdorligini oshirishning asosiy sharti ekanligini ta’kidlaydi.<sup>6</sup>

Bugungi kunda tashkilotlarda samaradorlikni oshirish uchun raqamli transformatsiya, avtomatlashtirilgan tizimlar va KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) keng qo‘llanilmoqda. Bu yondashuvlar boshqaruv jarayonlarini tezlashtiradi va inson omili bilan bog‘liq xatoliklarni kamaytiradi.

Shuningdek, xodimlarni rag‘batlantirish tizimlari, treninglar va doimiy malaka oshirish dasturlari unumdorlikni sezilarli darajada oshirishga xizmat qiladi.

**Muhokama va natijalar.** Tashkiliy samaradorlik va unumdorlikni o‘rganish jarayonida shuni ko‘rsatdiki, ushbu ikki ko‘rsatkich bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, tashkilot faoliyatining umumiy natijasini belgilaydi. Samaradorlik faqat iqtisodiy foyda bilan emas, balki boshqaruv jarayonlarining sifat darajasi, resurslardan foydalanish madaniyati va xodimlar faoliyatining tashkil etilishi bilan ham belgilanadi. Unumdorlik esa bevosita ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatish jarayonida yaratilgan natijaning sarflangan resurslarga nisbati orqali baholanadi.

Muhokama natijalariga ko‘ra, tashkilotlarda samaradorlik past bo‘lishining asosiy sabablari sifatida boshqaruv tizimidagi nomuvofiqlik, motivatsiya mexanizmlarining sustligi, texnologik bazaning eskirganligi va rejalashtirishdagi kamchiliklar aniqlanadi. Bunday holatlar resurslarning samarasiz sarflanishiga va umumiy unumdorlikning pasayishiga olib keladi.

<sup>3</sup> Barnard C. I. The Functions of the Executive. – Cambridge: Harvard University Press, 1938. – 256-bet.

<sup>4</sup> Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. – New York: Harper & Brothers, 1911. – 23-bet.

<sup>5</sup> Robbins S. P., Coulter M. Management. – New York: Pearson Education, 2018. – 512-bet.

<sup>6</sup> Fayol H. General and Industrial Management. – London: Pitman, 1949. – 14-bet.

Shu bilan birga, zamonaviy yondashuvlar samaradorlikni sezilarli darajada oshirish imkonini berishi aniqlandi. Xususan, raqamli boshqaruv tizimlari, KPI asosida baholash, avtomatlashtirilgan jarayonlar va xodimlarni rag'batlantirish tizimlari tashkilot faoliyatini optimallashtirishga xizmat qilmoqda.

Peter Drucker va Henri Fayol nazariyalariga tayangan holda, samaradorlikni oshirishda boshqaruv funksiyalarining to'liq va to'g'ri bajarilishi muhim omil ekanligi tasdiqlandi. Ayniqsa, rejalashtirish va nazorat tizimining kuchli bo'lishi tashkilot natijadorligini sezilarli darajada yaxshilaydi.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, tashkiliy samaradorlikni oshirish uchun quyidagi yo'nalishlar muhim:

- ✓ boshqaruv tizimini takomillashtirish;
- ✓ xodimlar malakasini oshirish va motivatsiyani kuchaytirish;
- ✓ raqamli texnologiyalarni keng joriy etish;
- ✓ resurslardan oqilona foydalanish;
- ✓ doimiy monitoring va ichki nazoratni kuchaytirish.

Umuman olganda, samaradorlik va unumdorlikni oshirishga qaratilgan kompleks yondashuv tashkilotning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlaydi.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, tashkiliy samaradorlik va unumdorlik har qanday tashkilot faoliyatining asosiy mezonlari hisoblanadi. Ular tashkilotning maqsadlariga erishish darajasi, resurslardan oqilona foydalanish hamda mehnat natijadorligi orqali namoyon bo'ladi. Samaradorlik qanchalik yuqori bo'lsa, tashkilotning iqtisodiy barqarorligi va raqobatbardoshligi shunchalik mustahkam bo'ladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, unumdorlikni oshirishda boshqaruv tizimining to'g'ri tashkil etilishi, xodimlar malakasi, motivatsiya darajasi va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi. Peter Drucker va Frederick Winslow Taylor kabi olimlarning qarashlari ham samaradorlikni oshirishda ilmiy boshqaruv va natijaga yo'naltirilgan yondashuv muhimligini tasdiqlaydi.

Shuningdek, Henri Fayol tomonidan ishlab chiqilgan boshqaruv funksiyalari (rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish va nazorat) tashkilot samaradorligini oshirishda asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Umuman olganda, tashkiliy samaradorlik va unumdorlikni oshirish uchun kompleks yondashuv zarur bo'lib, u boshqaruv sifati, innovatsion texnologiyalar va inson resurslarini to'g'ri boshqarish bilan bevosita bog'liqdir.

### References:

1. Drucker P. F. The Practice of Management. – New York: Harper & Row, 1954. – 400 b.
2. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. – New York: Harper & Brothers, 1911. – 136 b.
3. Fayol H. General and Industrial Management. – London: Pitman, 1949. – 144 b.
4. Barnard C. I. The Functions of the Executive. – Cambridge: Harvard University Press, 1938. – 304 b.
5. Weber M. Economy and Society. – New York: Bedminster Press, 1968. – 1469 b.
6. Robbins S. P., Coulter M. Management. – New York: Pearson, 2018. – 688 b.
7. Koontz H., Weihrich H. Essentials of Management. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 384 b.
8. Mintzberg H. The Structuring of Organizations. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1979. – 512 b.
9. Abdurahmonov Q. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Fan, 2020. – 312 b.
10. Karimov B. Menejment asoslari. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021. – 280 b.