



ISH SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA XODIM UCHUN QULAY ISH MUHITI YARATISHNING AHAMIYATI

Tulyaganova Laziza Sabirdjanovna

O'zbekiston Respublikasi bank-moliya akademiyasi tinglovchisi

Annotatsiya. Mazkur maqolada zamonaviy tashkilotlar faoliyatida mehnat unumdorligini oshirish vositasi sifatida xodimlar uchun qulay ish muhitini yaratish zarurati tahlil qilinadi. Ish muhitining jismoniy, psixologik, tashkiliy va sotsial komponentlari xodimlarning ruhiy holati, ishga bo'lgan munosabati va umumiy samaradorligiga ko'rsatadigan ta'siri ilmiy-nazariy asosda yoritilgan. Maqolada rahbarlar va tashkilotlar oldida turgan vazifalar, xorijiy tajriba hamda motivatsion muhit yaratish strategiyalari ham yoritiladi.

Kalit so'zlar: ish muhiti, samaradorlik, motivatsiya, ishga qoniqish, rahbar-xodim munosabatlari, mehnat unumdorligi.

KIRISH

Zamonaviy menejmentda inson omili — tashkilot muvaffaqiyatining bosh mezonlaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Aynan xodimning o'z ishiga bo'lgan munosabati, kasbiy ruhiy holati, motivatsiyasi va mehnatga nisbatan ichki ishtiyoqi ish samaradorligini belgilovchi asosiy omillardandir. Ushbu omillarni shakllantirish esa bevosita ish muhitining sifati va tuzilmasiga bog'liqdir. Bugungi globallashtirish va texnologik modernizatsiya sharoitida korxonalar oldida nafaqat ishlab chiqarishni optimallashtirish, balki xodimlar uchun qulay, barqaror va ijobiy mehnat muhiti yaratish orqali inson resurslarining imkoniyatlaridan to'liq foydalanish masalasi dolzarb bo'lib bormoqda.

ASOSIY QISM

Ish muhiti deganda nafaqat jismoniy makon, ya'ni ofis yoki ishlab chiqarish hududi tushuniladi, balki bu tushuncha kengroq ma'noga ega bo'lib, o'z ichiga psixologik iqlim, rahbariyatning boshqaruv uslubi, xodimlararo munosabatlar, shaxsiy rivojlanish imkoniyatlari va mehnatni rag'batlantirish mexanizmlarini ham qamrab oladi. Shu boisdan, xodimlar uchun qulay ish muhitini shakllantirish bu faqat ofisni chiroyli qilish emas, balki inson salohiyatini to'laqonli ro'yobga chiqarishga xizmat qiluvchi kompleks tizimni yaratishdir.

Birinchidan, jismoniy muhitning ergonomik tashkil etilishi — ish samaradorligini oshirishdagi muhim omillardan biridir [1]. Yaxshi yoritilgan, ventilyatsiya tizimi ishlaydigan, ortopedik mebel bilan jihozlangan ish joyida xodimning charchoq darajasi kamayadi, diqqat va konsentratsiya yuqori bo'ladi. Bu esa xatoliklar sonining kamayishiga, vazifalarni tezroq va sifatli bajarishga olib keladi. Ayniqsa, kompyuter texnologiyalari asosida ishlaydigan ofis xodimlari uchun to'g'ri yoritish, vizual yengillik, shovqindan himoya qilish kabi faktorlar alohida ahamiyatga ega.



Ikkinchidan, psixologik muhit mehnatga bo'lgan qoniqishning markazida turadi. Tashkilot ichida o'zaro hurmat, ishonch, adolatli baholash tizimi mavjud bo'lganida, xodim o'zini qadrlangan, muhim deb his qiladi. Bunday sharoitda u nafaqat yuklangan vazifani, balki tashkilot manfaatini o'z manfaatidek qabul qiladi. Aksincha, doimiy tanqid, noaniq topshiriqlar, yolg'on va'dalar xodimning ichki ishtiyoqini so'ndiradi va ishdan uzoqlashtiradi. Shu sababli rahbarning kommunikatsion yondashuvi, xodimlar bilan fikr almashuvi, e'tirof etish va baholash madaniyati muhim ahamiyatga ega.

Uchinchidan, qulay ish muhiti xodimni mehnat jarayonida o'zini erkin, xavfsiz va barqaror his qilish imkonini beradigan shart-sharoitlarni o'z ichiga oladi [2]. Bunga ijtimoiy himoya tizimi, mehnat va dam olish balansini saqlash, stressni kamaytirishga qaratilgan xizmatlar, sog'lom turmush tarzini rag'batlantiruvchi tashabbuslar kiradi. Shu bilan birga, kasbiy rivojlanish uchun imkoniyatlar — malaka oshirish, treninglar, innovatsion loyihalarda ishtirok etish kabi omillar ham ish muhitining qulayligini belgilovchi mezonlar sirasiga kiradi. Tashkilotda o'sish yo'li mavjud bo'lganida, xodim o'zini vaqtincha emas, balki istiqbolli va barqaror tarkibiy qism sifatida his etadi.

To'rtinchidan, samarali ish muhiti tashkil etishda rahbariyatning yetakchilik uslubi, boshqaruv tamoyillari va umumiy korporativ qadriyatlar hal qiluvchi rol o'ynaydi. Transformatsion yetakchilik, ya'ni xodimni shaxs sifatida qadrlash, uning maqsad va intilishlarini rag'batlantirish, umumiy maqsad sari ilhomlantirish — bu bugungi zamon talablariga javob beruvchi boshqaruv madaniyatidir. Bunday yondashuvda xodim o'zini oddiy ijrochi emas, balki tashkilot strategiyasini shakllantiruvchi subyekt sifatida ko'radi. Bu esa ishdan mamnunlikni kuchaytiradi va uzluksiz mehnat sifatini ta'minlaydi [3].

Beshinchidan, tashkilotda ijtimoiy va axloqiy qadriyatlarning ustuvorligi — adolat, tenglik, inklyuzivlik, ayollarga nisbatan xolis yondashuv, imkoniyati cheklangan xodimlar uchun qulayliklar — bularning barchasi zamonaviy ish muhitining ajralmas bo'lagi sifatida qaraladi. Ijtimoiy mas'uliyatning mavjudligi, tashkilot ichida qabul qilingan etik normalar va me'yorlarning amalda tatbiq qilinishi xodimda ishonch hissini shakllantiradi. Ish joyi bu holda faqat daromad manbai emas, balki ijtimoiy barqarorlik va shaxsiy qadriyatlarni amalga oshirish maydoniga aylanadi.

Tashkilotda ish samaradorligini oshirishda xodimlar uchun qulay mehnat sharoitini yaratish — bu faqat boshqaruvchilarning ixtiyoriy ijtimoiy burchi emas, balki to'liq funksional strategik zaruratdir. Zero, har qanday ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish tizimi to'laqonli ishlashi uchun, eng avvalo, bu tizimni harakatga keltiruvchi inson omili sifatida xodimning ruhiy holati, mehnatga bo'lgan ichki munosabati, ishonch hissi, ijtimoiy qo'llab-quvvatlanish darajasi yuqori bo'lishi kerak. Aynan shu sababli ish muhiti holatini baholash va uni takomillashtirish — tashkilotda o'sish va natijadorlikni ta'minlaydigan asosiy mexanizmlardan biri sifatida qaraladi [4].

XULOSA VA MUNOZARA

Xodim uchun qulay ish muhitini yaratish — bu zamonaviy tashkilotning strategik ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lishi lozim. Chunki aynan ish muhiti xodimning o'z





faoliyatiga bo'lgan munosabati, motivatsiyasi va natijaviylik darajasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Jismoniy qulayliklar, psixologik iqlim, axborotga ochiqlik, professional o'sish imkoniyatlari va adolatli baholash tizimi mavjud bo'lgan tashkilotlarda mehnat samaradorligi ortadi, xodimlar o'rtasida jamoaviylik, sadoqat va ishonch kuchayadi. Bu esa tashkilot raqobatbardoshligi va barqarorligini ta'minlaydi. Shunday ekan, har qanday korxona va muassasa inson salohiyatini yuzaga chiqarish vositasi sifatida qulay ish muhitini shakllantirishga ustuvor e'tibor qaratmog'i lozim.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Abdurahmonova G. (2022). Korxonada inson resurslarini boshqarish asoslari. – Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
2. Robbins S.P. (2021). Organizational Behavior. – New York: Pearson Education.
3. Maslow A.H. (1970). Motivation and Personality. – New York: Harper & Row.
4. Xayitov A., Usmonov O. (2020). Mehnat munosabatlari psixologiyasi. – Samarqand: Ilm Ziyo.