



ISSN:2992-9199

VOLUME|2
ISSUE|8
OCTOBER|2024

STDF

SCIENCE TECHNOLOGY
& DIGITAL FINANCE

ROUTES

Scientific technologies
Economy
Finance
Mathematical analysis
Technical sciences
Humanities

INDEXABLE BASES



INDEX  COPERNICUS
INTERNATIONAL



ISSN  INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

Publisher: Fast support and result LLC

CONTACT US



fastsupandresult@mail.ru

www.bestjournalup.com

VOLUME | 2 ISSUE | 8 OCTOBER | 2024

ТОМ | 2 ВЫПУСК | 8 ОКТЯБРЬ | 2024

JILD | 2 SON | 8 OKTYABR | 2024

ISSN:2992-9199

**Science technology & Digital finance**journal homepage: <https://bestjournalup.com/index.php/stdf>**MEHNAT MUNOSABATLARI VA ISHCHI KUCHINI BOSHQARISHDAGI ZAMONAVIY
TENDENSIYALAR****Xojiboqiyeva Nigina O'tkir qizi***Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali Iqtisodiyot yo'nalishi talabasi***Annotatsiya**

Mazkur maqolada zamonaviy mehnat munosabatlari va ishchi kuchini boshqarish sohasidagi asosiy tendensiyalar tahlil qilinadi. Ishchilarning ruhiy va jismoniy farovonligini ta'minlash, ijtimoiy himoya qilish tizimlari va mehnat muhitida innovatsiyalar joriy qilish masalalari ko'rib chiqiladi. Maqolada, shuningdek, raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirish jarayonlari natijasida ishchi kuchiga talab qanday o'zgarayotganligi ham tahlil etiladi. Mazkur mavzular asosida tashkilotlarning kadrlar boshqaruvi strategiyalariga ta'sir ko'rsatayotgan dolzarb omillar tahlil qilinadi va yangi tendensiyalar ifodalanadi.

Kalit so'zlar:

mehnat munosabatlari, ishchi kuchini boshqarish, tendensiyalar, raqamli transformatsiya, inson kapitali, farovonlik, ijtimoiy himoya, innovatsiya.

Email: xojiboqiyevanigina@gmail.com

©2024. Xojiboqiyeva Nigina.

Published by Fast support and result LLC. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license[Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Kirish

Global iqtisodiyotning o'zgaruvchanligi, raqamli texnologiyalar jadal rivojlanishi va pandemiya kabi omillar mehnat munosabatlariga jiddiy ta'sir ko'rsatmoqda. Ishchi kuchini boshqarish jarayonlari zamon talabiga mos ravishda qayta ko'rib chiqilib, ularni samarali boshqarish uchun yangi yo'nalishlar va strategiyalar shakllanmoqda. Ishchilar farovonligi va ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish, korxonalar uchun strategik resurs sifatida inson kapitalini rivojlantirish muhim omil bo'lib qolmoqda.

Ishchi kuchini boshqarishdagi zamonaviy tendensiyalar quyidagilar hisoblanadi:

1. Raqamli transformatsiya va avtomatlashtirishning kuchayishi
2. Ishchi farovonligi va ruhiy holatiga e'tibor
3. Moslashuvchan va uzoqdan ishlash shakllarining rivojlanishi
4. Xodimlarning shaxsiy va kasbiy rivojlanishiga ko'proq e'tibor qaratish
5. Inson huquqlari va ijtimoiy himoya masalalari
6. Jamoaviy ish va ijtimoiy munosabatlar

Asosiy qism

Zamonaviy dunyoda texnologik taraqqiyot, iqtisodiy o'zgarishlar va global pandemiyalar kabi omillar tufayli mehnat munosabatlari ham keskin o'zgarishga uchramoqda. Ishchi kuchini boshqarishda yangi yondashuvlar va tendensiyalar paydo bo'ldi. Mehnat munosabatlari zamonaviy iqtisodiyotning ajralmas qismiga aylangan bo'lib, unda xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularning farovonligi va salomatligini ta'minlash, hamda ijtimoiy mas'uliyatni oshirish asosiy o'ringa ega. Bu jarayonlarda ish beruvchilar faqatgina iqtisodiy ko'rsatkichlarni emas, balki mehnat muhitini yaxshilash orqali xodimlarning umumiy

farovonligini ta'minlashga intilishlari zarur bo'lib bormoqda. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirish ishchi kuchiga bo'lgan talabni o'zgartirib, kadrlar boshqaruvi sohasida yangi tendensiyalarni yuzaga chiqarmoqda. 2020-yilda Jahon Iqtisodiy Forumi hisobotida aytilishicha, 2025-yilgacha avtomatlashtirish va sun'iy intellekt tufayli taxminan 85 million ish o'zni qisqarishi mumkin, lekin yangi texnologiyalar tufayli 97 million yangi ish o'zni paydo bo'lishi kutilmoqda. Bu yangi imkoniyatlar asosan dasturiy ta'minot ishlab chiqish, ma'lumotlar tahlili va sun'iy intellekt bilan bog'liq sohalarda bo'ladi.

IDC (International Data Corporation) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra, 2023-yilgacha korporativ raqamli transformatsiya uchun global xarajatlar 2 trillion AQSh dollaridan oshishi kutilgan, bu esa raqamli ko'nikmalar bilan qurollangan ishchi kuchiga talabning oshishini ko'rsatadi.

So'nggi yillarda raqamli transformatsiya ishchi kuchiga jiddiy ta'sir ko'rsatdi. Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish ishlab chiqarish jarayonlarida faol qo'llanilmoqda, bu esa mehnat munosabatlarini tubdan o'zgartiradi. Masalan, oddiy jismoniy faoliyat talab qilinadigan kasblar avtomatlashtirilmoqda. Shu sababli ishchi kuchiga bo'lgan talab ham o'zgarib, kiberxavfsizlik, big data, dasturiy ta'minot ishlab chiqish kabi yo'nalishlarda mutaxassislariga ehtiyoj ortib bormoqda. Endilikda ishchilar yangi texnologiyalarni o'rganishga majbur bo'lishmoqda, bu esa ta'lim tizimi va kasbiy o'quv dasturlarini qayta ko'rib chiqishni talab qilmoqda. Ish beruvchilar esa mehnat bozoridagi bu o'zgarishlarga moslashish va kadrlarni qayta tayyorlash uchun yangi strategiyalar ishlab chiqishga ehtiyoj sezishmoqda.

Pandemiya davrida keng tarqalgan masofaviy ish endilikda yangi mehnat normalariga aylandi. Ushbu tendensiya xodimlarga yanada moslashuvchan ish sharoitlarini yaratib, ularning mehnat va hayot o'rtasidagi muvozanatni saqlashlariga yordam bermoqda. Masofadan ishlash imkoniyatlari kengayishi bilan birga, kompaniyalar ham xodimlarni kuzatib borish, ularning samaradorligini ta'minlash uchun zamonaviy texnologiyalardan foydalanishni yo'lga qo'ymoqdalar. Masalan, turli video konferensiyalar, loyiha boshqaruvi dasturlari va kommunikatsiya platformalari yordamida jamoaning samaradorligini ta'minlash va kuzatish imkoniyati yaratilgan. Masofadan ishlash modeli, shuningdek, vaqt va joy cheklovlari bo'lmagan holda xodimlarga qulaylik yaratadi, bu esa ularning ishga bo'lgan sadoqatini oshiradi va stress darajasini kamaytiradi. COVID-19 pandemiyasi sababli 2020-yilda dunyo bo'ylab kompaniyalarning 88% dan ko'prog'i masofaviy ishlashni joriy qildi. Tadqiqotlarga ko'ra, pandemiyadan keyin xodimlarning 25-30% i masofaviy yoki gibridd shaklda ishlashni davom ettirishni afzal ko'rishmoqda.

McKinsey kompaniyasining tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, masofaviy ishlash tufayli ko'plab kompaniyalar xodimlarning ishlab chiqarish unumdorligini oshirgan. Ba'zi kompaniyalarda masofadan ishlash ishchi kuchining ruhiy holatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatgan va xodimlar orasidagi stress darajasini pasaytirgan.

Bugungi kunda kompaniyalar nafaqat iqtisodiy samaradorlikni, balki ishchi farovonligi va ularning ruhiy salomatligini qo'llab-quvvatlashni ham o'z maqsadlariga qo'shmoqda. Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, xodimlarning ruhiy holati va farovonligi ularning ish samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli ko'plab

tashkilotlar xodimlarning ruhiy va jismoniy salomatligini ta'minlash uchun maxsus dasturlarni joriy etishmoqda. Bu dasturlarga stressni kamaytirish bo'yicha mashg'ulotlar, yoga va sport dasturlari, hamda sog'liqni saqlash xizmatlari kiradi. Ushbu yondashuv xodimlar orasida motivatsiya va qiziqishni oshirishda hamda kadrlar oqimini kamaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy iqtisodiyotda inson kapitali har qanday tashkilotning raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omil bo'lib qolmoqda. Bugungi mehnat bozori doimiy o'zgarishda, va bu ishchilardan yangi bilim va ko'nikmalarni o'rganishni talab qiladi. Shu bois kompaniyalar o'z xodimlarini doimiy o'qitish va qayta tayyorlash uchun turli imkoniyatlar yaratmoqda. Ular turli treninglar, online kurslar va boshqa ta'lim dasturlariga sarmoya kiritib, xodimlarning kasbiy rivojlanishiga ko'maklashmoqda. Bu nafaqat xodimlarning o'z-o'zini rivojlantirishiga, balki korxonaning rivojlanishiga ham ijobiy ta'sir qiladi.

Ta'lim va qayta tayyorlash jarayonlari xodimlarni zamonaviy talablar darajasiga moslashtiradi, bu esa ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va tashkilot uchun qo'shimcha qiymat yaratadi.

Zamonaviy mehnat muhitida ishchilarning huquqlari va ijtimoiy himoya masalalari muhim o'rin tutadi. Kompaniyalar, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun yangi ijtimoiy standartlar va me'yorlarni joriy etmoqda. Bu jarayonda mehnat xavfsizligi, sog'liqni saqlash va xavfli vaziyatlardan himoalanishga doir qoidalar kengaytirilib, ishchilarning farovonligini oshirishga qaratilgan yangi tashabbuslar amalga oshirilmoqda. Masalan, pandemiya davridan boshlab kompaniyalar sanitariya-gigiyena talablariga yanada qat'iy rioya qilishni

boshlashdi. Bu o'zgarishlar mehnat xavfsizligi va ishchilarning huquqlarini himoya qilish tizimini mustahkamlashga qaratilgan.

Mehnat munosabatlari va ishchi kuchini boshqarish sohasida yuzaga kelayotgan zamonaviy tendensiyalar ishchi va ish beruvchilar munosabatlariga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirish jarayonlari mehnat bozorini qayta shakllantirayotgan bir paytda, moslashuvchan va masofaviy ishlash imkoniyatlari xodimlarga o'z ishlarini yanada qulayroq sharoitda bajarish imkonini bermoqda. Ishchilarning ruhiy va jismoniy farovonligini ta'minlash, ularni doimiy rivojlantirish va qayta tayyorlashga qaratilgan yondashuvlar esa bugungi kunda mehnat munosabatlarining ajralmas qismi hisoblanadi.

Xulosa

Mehnat munosabatlari va ishchi kuchini boshqarishda yuqorida qayd etilgan tendensiyalar dolzarb hisoblanadi. Raqamli texnologiyalarni joriy etish, inson kapitalini rivojlantirish, moslashuvchan va uzoqdan ishlash imkoniyatlarini kengaytirish, shuningdek, xodimlarning ruhiy va jismoniy farovonligiga e'tibor qaratish kabi yo'nalishlar mehnat munosabatlarining kelajakdagi rivojlanishida muhim o'rin tutadi. Bu omillar korxonalar uchun samaradorlikni oshirish va raqobatbardoshlikni saqlash uchun muhim strategik yo'nalish bo'lib xizmat qiladi. Shuningdek, bu tendensiyalar ishchi kuchining mehnat munosabatlaridagi mavqeini mustahkamlashga ham yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What Do Unions Do? Basic Books.
2. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and

Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.

3. Wilkinson, A., Wood, G., & Deeg, R. (2014). The Oxford Handbook of Employment Relations. Oxford University Press.

4. World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020.

5. Saitov S. O 'ZBEKISTONNING BUTUN JAHON SAVDO TASHKILOTIGA A'ZO BO'LISHINING IQTISODIY AHAMIYATI //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 337-344.

6. Saitov S., O'ralova N. INVESTITSIYA TUSHUNCHASI VA UNING MOHIYATI //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 198-206.

7. Sirojiddin S. et al. PRICE AND ITS ROLE IN ENSURING THE STABILITY OF PRODUCTS AND RAW MATERIALS IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP IN UZBEKISTAN //Journal of Academic Research and Trends in Educational Sciences. – 2022. – T. 1. – №. 12. – C. 357-365.

8. Saitov S., Nematova S. O'ZBEKISTONDA NARX SIYOSATI VA UNING YO'NALISHLARI //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 188-197.

9. Saitov S., Umirzaqova D. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA INVESTITSIYA JALB ETISHNI YANADA RIVOJLANTIRISH MASALALARI //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 269-273.

10. Saitov S., Tolliboyeva N. O'ZBEKISTONDA TADBIRKORLIK MUHITINI YAXSHILASHDA INFRATUZILMANING RO'LINI OSHIRISH //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 249-252.

11. Saitov S., To'rabekov O. O 'ZBEKISTONNING JAHON BOZORIGA KIRIB BORISHDAGI MUAMMOLARI //International Journal of scientific and Applied Research. – 2024. – T. 1. – №. 2. – C. 238-245.