

**Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti Samarqand Filiali "Moliya, soliq va bank ishi" kafedrası,PhD,
Katta o'qituvchisi Tuychiyev Sh. taqrizi ostida**

Ruziyev Shaxzod Behzod o'gli
TDIUSF ST-122 guruh talabasi
Email: Shaxzodruziyev87@gmail.com
Tel: +998915216189
ORCID:0009-0001-7437-1694
Togayev Salim Sobirovich

"Moliya, soliq va bank ishi" kafedrası dotsenti, PhD., ilmiy rahbar

ZAMONAVIY MEHNAT MUNOSABATLARINI SHAKLLANTIRISHDA

TEKNOLOGIYALARNING ROLI

Annotatsiya. Ushbu maqola zamonaviy ish muhitlarida texnologiyaning mehnat munosabatlariga ta'sirini o'rganadi. Avtomatlashtirish, sun'iy intellekt va raqamli aloqa vositalari kabi ilg'or texnologiyalar qanday qilib boshqaruv amaliyotlari va ishchi tajribalarini o'zgartirayotganini ko'rib chiqadi. Muallif bu texnologiyalar qanday qilib ish ro'llarini, ish tartiblarini va mehnat muzokaralarini o'zgartirishga hissa qo'shishini batafsil tahlil qiladi. Asosiy mavzular orasida oddiy vazifalarni avtomatlashtirish, masofaviy ishning ko'payishi va raqamli platformalarning mehnat nizolarini osonlashtirish yoki murakkablashtirishdagi roli muhokama qilinadi. Maqola ishchi huquqlari, ish xavfsizligi va kasaba uyushmalari faoliyatining o'zgarib borayotgan manzarasi uchun ta'sirlarini ham muhokama qiladi. Tadqiqotlar va empirik ma'lumotlar orqali muallif texnologiya samaradorlik va moslashuvchanlik imkoniyatlarini taklif etgan bo'lsa-da, u ham ish beruvchilar va xodimlar tomonidan moslashuvchan strategiyalarni talab qiladigan muammolarni keltirib chiqaradi, deb da'vo qiladi. Ushbu maqola texnologik taraqqiyotning mehnat munosabatlarini shakllantirishdagi ikki tomonlama xususiyatini tushunishda va soha bo'yicha kelajakdagi ehtimoliy rivojlanishlarga oid tushunchalarni taqdim etishda muhimdir.

Kalit so'zlar: Mehnat munosabatlari, Iqtisodiyot, texnologiyalar, sun'iy intellekt, ishlab chiqarish, rivojlanish.

Annotation. This article explores the transformative impact of technology on labor relations in contemporary work environments. It examines how advancements such as automation, artificial intelligence, and digital communication tools have influenced both managerial practices and worker experiences. The author provides a detailed analysis of how these technologies contribute to changes in job roles, work patterns, and labor negotiations. Key topics include the automation of routine tasks, the rise of remote work, and the role of digital platforms in facilitating or complicating labor disputes. The article also discusses the implications for worker rights, job security, and the evolving landscape of union activities. Through case studies and empirical data, the author argues that while technology offers opportunities for increased efficiency and flexibility, it also presents challenges that require adaptive strategies from both employers and employees. The piece is valuable for understanding the dual nature of technological progress in shaping labor relations and provides insights into potential future developments in the field.

Key words: Labor relations, economics, technologies, artificial intelligence, production, development.

Аннотация. В статье рассматривается преобразующее влияние технологий на трудовые отношения в современных рабочих условиях. Анализируется, как такие достижения, как автоматизация, искусственный интеллект и цифровые коммуникационные инструменты, воздействуют как на управленческие практики, так и на опыт работников. Автор предоставляет детальный анализ того, как эти технологии способствуют изменениям в рабочих ролях, рабочих процессах и трудовых переговорах. Ключевые темы включают автоматизацию рутинных задач, рост удаленной работы и роль цифровых платформ в упрощении или усложнении трудовых споров. В статье также обсуждаются последствия для прав работников, безопасности труда и изменяющегося ландшафта деятельности профсоюзов. На основе кейс-стадий и эмпирических данных автор утверждает, что хотя технологии предоставляют возможности для повышения эффективности и гибкости, они также создают проблемы, требующие адаптивных стратегий

как от работодателей, так и от сотрудников. Эта работа ценна для понимания двойственной природы технологического прогресса в формировании трудовых отношений и предоставляет представления о возможных будущих тенденциях в этой области.

Ключевые слова: Трудовые отношения, Экономика, технологии, искусственный интеллект, производство, развитие.

Kirish. Zamonaviy ish muhitlarining tez o'zgarayotgan manzarasida texnologiya mehnat munosabatlarini shakllantirishda juda katta muhim rol o'ynaydi. Avtomatlashtirish, sun'iy intellekt va raqamli aloqa vositalarining integratsiyasi nafaqat ish funksiyalari va tashkilot tuzilmalarini qayta belgilashga olib kelgan, balki ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga yangi dinamikalarni kiritgan. Ushbu maqola ushbu texnologik yutuqlarning zamonaviy mehnat munosabatlariga ta'sirini chuqur o'rganadi, ularning boshqaruv amaliyotlariga, ishchi tajribalariga va mehnat muzokaralariga qanday ta'sir qilayotganini tadqiq qiladi.

Avtomatlashtirish tobora ko'proq oddiy vazifalarni bajarishga o'tishi bilan, ishning tabiati sezilarli o'zgarishlarga uchramoqda. Sun'iy intellektning rivojlanishi ishlab chiqarish samaradorligini oshirishi mumkin, ammo ish o'rinlarini yo'qotish va malaka talablariga doir savollarni ko'taradi. Shu bilan birga, raqamli aloqa platformalari mehnat nizolarini boshqarish va ishning masofadan olib borilishini qanday o'zgartirayotganini qayta ko'rib chiqadi. Ushbu o'zgarishlar yangi muammolarni keltirib chiqaradi; ular ish beruvchilar va xodimlar tomonidan yangi strategiyalar va moslashuvlarni talab qiladi.

Texnologiya va mehnat munosabatlarining kesishish nuqtasini o'rganish orqali, ushbu maqola texnologik taraqqiyotning zamonaviy ish joylariga qanday ta'sir ko'rsatishini keng qamrovli tushunishga yordam beradi. Texnologik o'zgarishlarning foydalari va kamchiliklarini muhokama qilib, ular ishchi huquqlari, ish xavfsizligi va kasaba uyushmalarining rivojlanayotgan roli uchun qanday oqibatlariga ega ekanligini yoritadi. Ushbu tahlil orqali biz raqamli dunyoda mehnat munosabatlarining kelajakdagi yo'nalishlariga oid tushunchalarni taqdim etishga intilamiz.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Texnologiya va mehnat munosabatlarining kesishish nuqtasi rivojlanayotgan tadqiqot sohasidir, bu texnologik yutuqlarning ish joyiga qanday ta'sir ko'rsatishini aks ettiradi. Ushbu adabiyotlar sharhi texnologiyaning zamonaviy mehnat munosabatlarini shakllantirishdagi roli haqida muhim tadqiqot natijalarini birlashtiradi va keng qamrovli ko'rinishni taqdim etadi.

Texnologik yutuqlar va ish o'rinlarini yo'qotish. Brynjolfsson va McAfee avtomatlashtirish va raqamli texnologiyalar mehnat bozorini qanday o'zgartirayotganini o'rganadi, an'anaviy ish o'rinlarini yo'qotish va yangi rollarning yaratilishini ta'kidlaydi. Ular texnologiya iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishi bilan birga, mavjud ish tuzilmalarini buzishini va yangi malakalarni talab qilishini ta'kidlashadi.[1]

Ushbu maqola OECD mamlakatlari bo'yicha ish o'rinlarini avtomatlashtirish xavfini solishtiruvchi tahlilni taqdim etadi, mehnat bozorida jiddiy buzilishlar va turli sektorlar va kasblarga nisbatan notekis ta'sirni ko'rsatadi.[2]

Masofaviy ish va raqamli aloqa. Bloom va boshqalar Xitoyda masofaviy ishlash bo'yicha tadqiqotdan olingan empirik ma'lumotlarni taqdim etadi, masofaviy ishlash ishlab chiqarish samaradorligi va ish qoniqishini oshirishi mumkinligini, lekin aloqa va hamkorlik bilan bog'liq muammolarni ham yuzaga keltirishi mumkinligini ko'rsatadi.[3]

Ushbu maqola raqamli aloqa vositalarining xodimlarning ish faoliyatini va ishtirokini yaxshilashdagi rolini muhokama qiladi. Grant va Parker texnologiyani ish joyida samaradorlikni oshirish va boshqaruv amaliyotlarini yaxshilash uchun qanday ishlatish mumkinligi haqida to'xtaladi.[4]

Mehnat muzokaralari va kasaba uyushmalari faoliyatiga ta'siri. Smith texnologiyaning mehnat muzokaralariga va kasaba uyushmalarining roli qanday ta'sir ko'rsatayotganini o'rganadi. Maqola raqamli

platformalardan xodimlarni tashkil etish va jalb qilishda foydalanishning ortib borayotganini, shuningdek, an'anaviy kasaba uyushmalarining bu o'zgarishlarga moslashishdagi muammolarini ko'rsatadi.[5]

De Stefano gig iqtisodiyotining mehnat munosabatlariga ta'sirini o'rganadi, raqamli platformalarning ish tuzilmalarini va mehnat bozorida dinamikalarini qanday o'zgartirayotganiga e'tibor qaratadi. Maqola bozorning parchalanishi bilan bog'liq adolatli mehnat standartlarini ta'minlashdagi qiyinchiliklarni muhokama qiladi.[6]

Ishchi huquqlari va ish xavfsizligi. Kalleberg va Vallas texnologik o'zgarishlarning ish xavfsizligi va ishchi farovonligiga ta'sirini o'rganadi. Ular texnologik taraqqiyotning ish o'rinlari noaniqligini oshirishi va an'anaviy ish munosabatlarini zaiflashtirishini ta'kidlaydi, ishchilarni himoya qilish uchun yangi siyosatlarining zarurligini ko'rsatadi.[7]

Ushbu kitob yangi texnologiyalar ishning tabiati qanday o'zgartirilayotgani haqida keng qamrovli ko'rinishni taqdim etadi, jumladan ish xavfsizligi va ishchi huquqlaridagi o'zgarishlar. Baines va Wheelock texnologik yutuqlar mehnat bozorida taqdim etgan imkoniyatlar va muammolarni muhokama qiladi.[8]

Xulosa qilib aytganda, adabiyotlar texnologik yutuqlar zamonaviy mehnat munosabatlarini sezilarli darajada o'zgartirayotganini, ish o'rinlarini yo'qotish, masofaviy ish amaliyotlari, mehnat muzokaralari va ishchi huquqlari ustida ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi. Ushbu o'zgarishlar imkoniyatlar va muammolarni taqdim etadi, ish beruvchilar, xodimlar va siyosatdoshlar tomonidan yangi strategiyalar va moslashuvlarni talab qiladi.

Tadqiqotlar metodologiyasi. Ushbu tadqiqot texnologiyaning zamonaviy mehnat munosabatlariga ta'sirini o'rganish uchun aralash metodlar yondashuvini qo'llaydi. Metodologiya miqdoriy ma'lumotlarni tahlil qilishni va sifatli tahlilni birlashtiradi, bu esa mavzuni har tomonlama tushunishga imkon beradi.

1. Adabiyotlar tahlili: Texnologiya va mehnat munosabatlari kesishgan nuqtadagi asosiy o'zgaruvchilar va tendensiyalarni aniqlash uchun mavjud adabiyotlar keng qamrovli tahlil qilindi. Manbalar akademik jurnallar, sanoat hisobotlari va 2010-yildan 2023-yilgacha bo'lgan vaqt oralig'ida chop etilgan holat tadqiqotlarini o'z ichiga oladi.

2. Miqdoriy tahlil.

- Namuna tanlash: Namuna, turli sohalar va ish rollarini taqdim etish uchun qatlamli tasodifiy tanlov yordamida tanlandi.

- Ma'lumotlarni tahlil qilish: So'rovnoma javoblari statistik dastur (SPSS) yordamida tahlil qilindi. Deskriptiv statistika va inferensial tahlil (masalan, regressiya tahlili) texnologiya foydalanishining mehnat munosabatlaridagi o'zgarishlar, jumladan, ish qoniqishi, mahsuldorlik va ish-xayot muvozanati bilan bog'liq naqshlar va korrelyatsiyalarni aniqlash uchun qo'llanildi.

3. Holat tadqiqotlari.

-Tanlash: Texnologiyaning mehnat munosabatlarida innovatsion qo'llanishiga asoslangan to'rt ta holat tadqiqoti tanlandi. Holatlar turli sanoat tarmoqlari va geografik joylashuvlarni ifodalovchi bo'ldi.

- Tahlil: Har bir holat tadqiqoti texnologik aralashuvlarni va ularning mehnat munosabatlariga ta'sirini, jumladan, boshqaruv-xodim o'zaro aloqalari va kollektiv muzokaralar jarayonlarini o'rganish uchun tahlil qilindi.

4. Taqqoslash tahlili.

- Sektorlararo Taqqoslash: Miqdoriy va sifatli tahlil natijalari turli sektorlar bo'yicha taqqoslandi, texnologiyaning mehnat munosabatlariga ta'siridagi farqlarni baholash uchun.

- Tarixiy taqqoslash: Raqamli davrga qadar bo'lgan tarixiy ma'lumotlar joriy ma'lumotlar bilan taqqoslandi, texnologik rivojlanishlarga javoban mehnat munosabatlarining evolyutsiyasini baholash uchun.

5. Etik masalalar: Barcha tadqiqot faoliyatlari etik qo'llanmalarga muvofiq amalga oshirildi, ishtirokchilarning maxfiyligi va anonimligi ta'minlandi. So'rovnomaga qatnashchilari va intervyu berganlardan rozilik olindi.

Ushbu metodlar kombinatsiyasi texnologiyaning zamonaviy mehnat munosabatlarini shakllantirishdagi ko'p qirralik rolini tushunish uchun kuchli asos yaratadi.

Tahlil va natijalar. Mehnatni tashkil etish turli vazifalarni, masalan, tekshirish, tahlil qilish, hisoblash, amalga oshirish va nazorat qilishni, shuningdek, tashkiliy va texnikaviy masalalarni hal qilishni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayon quyidagi elementlar bilan belgilangan:

- Kompaniyalarda texnologiya, uslublar va ishlab chiqarishni tashkil etish sohalarida rivojlanishni amalga oshirish.

- Xodimlarning madaniy va texnik darajalariga mos ravishda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini yaxshilash.

- Xodimlarni muayyan vazifalarga samarali tarzda joylashtirish va ish vaqtini eng yaxshi tarzda ishlatishni optimallashtirish.

- Har xil muhitlar uchun eng samarali ishlash usullarini tanlash va ishlab chiqarish jamoasidagi har bir a'zo uchun rollar, huquqlar va majburiyatlarni aniq belgilash.

- Ish joylarini tashkil etish va ularni xodimning fiziologik va ergonomik ehtiyojlariga mos asbob-uskunalar bilan ta'minlash, ish joylarini doimiy ravishda yaxshilash va ish vaqtining isrof bo'lishini oldini olish uchun samarali xizmat ko'rsatish tartiblarini joriy qilish.

- Mehnat jarayonlarini yaxshilash, ilg'or uslublar va texnikalarni joriy etish, yuqori unumdorlikni ta'minlovchi eng samarali mehnat jarayonlarini loyihalash va tatbiq qilish, shuningdek, ilg'or uslublarni aniqlash, o'rganish, tanlash va tarqatish.

- Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakalarini oshirishni boshqarish va bu jarayonda ishlash usullarini yaxshilash.

Ijtimoiy va xususiy sektorlarda ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatni tashkil etish bo'yicha turli vazifalarni bir-biri bilan bog'liq holda kompleks tarzda hal qilish juda muhimdir. Iqtisodiy jihatdan ish vaqtini optimallashtirish zarur. Optimal natijalarga erishish uchun sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash va motivatsiyani saqlab qolish kerak. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarda mehnatni tashkil etishning asosiy maqsadlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1. Iqtisodiy maqsadlar: Mehnat samaradorligini turli strategiyalar orqali oshirish, mehnat va moddiy resurslardan samarali foydalanishni ta'minlash, mahsulot va xizmatlarning hajmi va sifatini yaxshilash.

2. Sanitariya, gigiena va psixo-fiziologik maqsadlar: Xodimlarning salomatligini saqlash, texnik xavfsizlikni ta'minlash va normal ishlash qobiliyatini saqlab qolish, xodimlarning ijtimoiy tuzilishi, jinsi va yoshini hisobga olish.

3. Ijtimoiy maqsadlar: Xodimlarning to'liq va muvozanatli rivojlanishini ta'minlash, ishning ma'nosini va yoqimlilikini oshirish, ish jarayonlarini soddalashtirish, ijodkorlikni rivojlantirish va mehnatni hayotning muhim qismiga aylantirish.

4. Tashkiliy maqsadlar: Ish joylarini tashkil etish uchun standart loyihalarni ishlab chiqish, ushbu loyihalarni turli bo'limlar va sexlarda amalga oshirish, va mehnatni tashkil etish masalalarini kompleks tarzda hal qilish.

Odatda, mehnatni tashkil etish bo'yicha sa'y-harakatlar quyidagi asosiy sohalarga qaratilgan:

1. Texnologiya va ishlab chiqarish usullari: Texnologik taraqqiyot va xodimlarning madaniy-texnik rivojlanishiga muvofiq mehnat taqsimoti va kooperatsiyani yaxshilash. Bu, ishlarni tayinlash usullarini optimallashtirish, ish vaqtidan samarali foydalanishni ta'minlash, va har bir jamoa a'zosining roli, huquq va burchlarini aniq belgilashni talab qiladi.

2. Ish joylarini tashkil etish va saqlash: Ish joylarini doimiy ravishda takomillashtirish, ergonomik uskunalar bilan ta'minlash, vaqtni behuda sarf qilmaslik uchun samarali xizmat ko'rsatish tizimlarini joriy qilish va doimiy saqlashni ta'minlash.

3. Mehnat jarayonlarini takomillashtirish: Mehnat jarayonlarini ilg'or usul va texnikalar orqali takomillashtirish, samarali jarayonlarni loyihalash va joriy qilish, va innovatsion usullarni o'rganish, tanlash va qo'llash.

4. Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakalarni oshirish: Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakalarini oshirishni yaxshilash, ilmiy-texnik taraqqiyot talablariga javob beradigan ta'lim uslublarini tanlash.

5. Mehnatni standartlashtirish: Mehnat normalari va standartlarining ilmiy asosini yaxshilash, ularning qo'llanish sohalari kengaytirish va ularning ahamiyatini oshirish.

6. Mexanizatsiya: Og'ir va sermehnat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarini mexanizatsiya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, sanitariya-gigiena sharoitlarini yaratish, ish va dam olish tartiblarini qo'llash va ishlab chiqarish muhitini estetik va funktsional jihatdan yaxshilash.

7. Mehnat aloqalarini yaxshilash: Mehnat aloqalarini samarali tashkil etish, mehnat va ishlab chiqarish intizomini kuchaytirish, va xodimlarning ijodiy faoliyatini rivojlantirish.

Mehnatni tashkil etish va normalashni takomillashtirish ishlari fiziologlar va psixologlarning ishtiroki bilan ularning tavsiyalariga asoslangan holda amalga oshirilishi kerak.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish muhim omildir. Ushbu munosabatlarda ishchi kuchi, mehnat qurollari va mehnat predmetlari o'rtasida bog'lanish mavjud. Ushbu bog'lanish va uning ta'siri mehnat faoliyatining qanday tashkil etilganligidan kelib chiqadi. Mehnat faoliyatini samarali tashkil etish, birinchidan, uning asosiy elementlarini (huquqiy, axloqiy-psixologik, iqtisodiy va ijtimoiy) belgilashni, ikkinchidan, mehnat faoliyatini boshqaruvchi mexanizmlarni ishlab chiqishni talab qiladi.

Huquqiy asoslar — Bu ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etishga yo'naltirilgan huquqiy standartlar bo'lib, fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari va korxonalar faoliyati bilan bog'liq boshqa huquqiy hujjatlarni o'z ichiga oladi.

Ma'naviy-psixologik asoslar — Bu ishlab chiqarish munosabatlaridagi tomonlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar va mehnat faoliyatini tashkil etish jarayonini anglatadi (masalan, yollanma ishchilar o'rtasidagi munosabatlar, rahbar yoki korxonalar egasi bilan yollanma ishchilar o'rtasidagi munosabatlar yoki jamoa ichidagi aloqalar).

Iqtisodiy asoslar — Bu mehnat faoliyatini tashkil etishga asos bo'lib, shaxsning moddiy manfaatdorligi va mehnat faoliyatidan qoniqish darajasi kabi mezonlarga e'tibor qaratadi.

Ijtimoiy asoslar — Ijtimoiy ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatining mazmuni har bir shaxsning professional malakasi, ishbilarmonligi va tadbirkorlik qobiliyatini o‘z ichiga oladi.

Hozirgi sharoitlarda, mehnat faoliyatining materializatsiyalangan elementlar bilan o‘zaro aloqasini aniqlashdan tashqari, “inson-texnika” ishtirokchilari o‘rtasida mehnat munosabatlarini shakllantirish va jonli mehnat samaradorligini oshirish kabi muammolarni hal qilish zarur. Xodimlar faoliyatini tashkil etishdagi korxonada ish faoliyati tizimidagi ahamiyati va tarkibiy qismlari 1.1-rasmda ko‘rsatilgan.

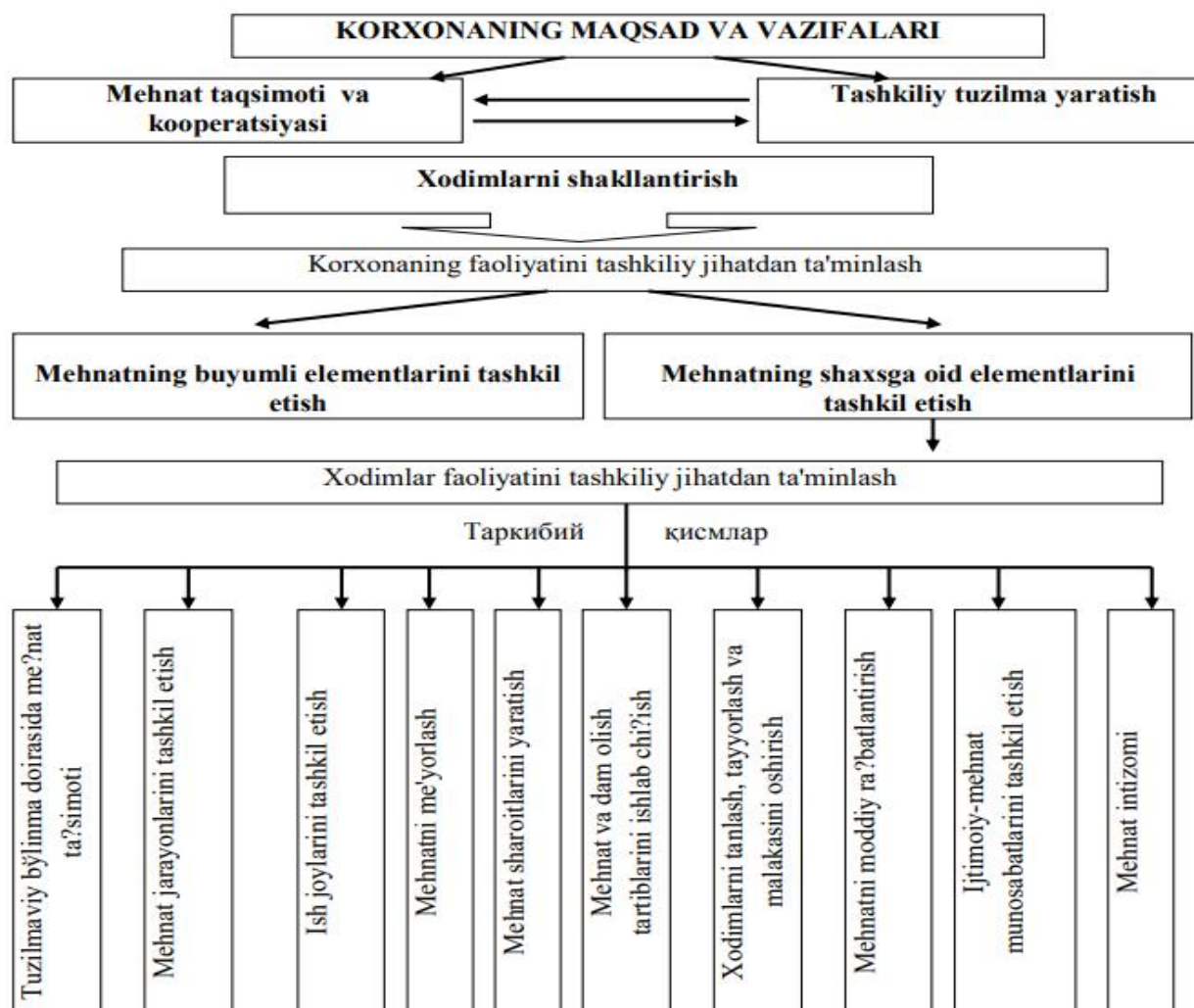
Shunday qilib, mehnatni tashkil etishning tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

1. Mehnat taqsimoti va kooperatsiya: Bu korxonada mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini amalga oshirishni anglatadi. Samarali mehnat taqsimoti va kooperatsiya korxonada ichida vazifalarni turli bo‘limlar va xodimlar o‘rtasida taqsimlash, xodimlarni to‘g‘ri joylashtirish va ularning faoliyatini yaxshi muvofiqlashtirish va sinxronlashtirishni ta‘minlaydi.

2. Mehnat jarayonlarini tashkil etish: Mehnat jarayonlarini tashkil etish ma‘lum vazifalarni bajarishda qo‘llaniladigan usullarni belgilashni o‘z ichiga oladi. Mehnat jarayonlarini o‘rganish va ularni amalga oshirish uchun zarur vaqtni aniqlash, eng samarali ish usullarini tanlash va ish joylarini oqilona taqsimlash imkonini beradi.

3. Mehnatni me‘yorlash: Xodimlar faoliyatini samarali tashkil etish mehnat standartlarini belgilashni talab qiladi. Mehnatni me‘yorlash xodimlarning ish faoliyatini tashkil etish uchun turli yondashuvlarni baholash vositasi sifatida xizmat qiladi. Har qanday tashkiliy o‘zgarish ish uchun sarflanadigan vaqtni ta‘sir qilishi sababli, mehnatni me‘yorlash ushbu ta‘sirlarni o‘lchash imkonini beradi va eng samarali yechimni tanlashda yordam beradi.

1.1-rasm. Korxonada faoliyati tizimida xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta‘minlash



4. Ish joylarini tashkil etish: Mehnat jarayoni belgilangan vaqt va makon parametrlarida amalga oshiriladi. Ish joyi mehnatning qo'llanishi uchun fizik muhit sifatida xizmat qiladi. U ishlab chiqarish jarayonining asosiy komponenti bo'lib, uning tashkiliy va texnikaviy asosini tashkil etadi. Ish joyida ushbu jarayonning asosiy elementlari birlashadi va asosiy maqsad mehnat ob'ektlarini moddiy o'zgartirishdir. Ishlab chiqarish topshiriqlarini o'z vaqtida va sifatli bajarish uchun har bir ish joyi ishning tabiati bo'yicha aniq tashkil etilgan bo'lishi kerak.

5. Mehnat sharoitlari: Yaxshi mehnat sharoitlarini yaratish xodimlarga ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlashning muhim qismidir. Bu sharoitlar insonning salomatligi va samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Mehnat sharoitlarini yaxshilash ish qiziqarli bo'lishini oshiradi, ijodiy munosabatni rag'batlantiradi va katta ijtimoiy vazifani bajaradi.

6. Mehnat va dam olish tartiblari: Ba'zi tadqiqotchilar mehnat va dam olish tartiblarini mehnat sharoitlarini oqilona tashkil etishning muhim masalasi sifatida ko'rishadi. Bu yondashuv to'g'ri bo'lsa-da, ushbu masalalarni xodimlarning faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning alohida elementi sifatida ko'rish foydalidir, chunki ular o'ziga xos xususiyatlarga va nisbatan mustaqillikka ega.

7. Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish: Samarali tashkiliy boshqaruv xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirishga katta bog'liq. Bozor munosabatlarining rivojlanishi xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirishga yondashuvni tubdan o'zgartiradi. Yangi sharoitlarda xodimlar bilan ishlashda moslashuvchanlik zarur bo'lib, kasbiy tuzilma ishlab chiqarishning texnik va texnologik asoslariga mos ravishda o'zgarishi kerak.

8. Mehnatni rag'batlantirish: Mehnatni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini yaratish turli ish haqi strukturalari, maosh tizimlari va mukofotlash sxemalarini joriy etishni o'z ichiga oladi. Mehnatni rag'batlantirishni tashkil etish ish vaqtini samarali ishlatish, ilg'or ish usullarini qo'llash, ish joylarini yaxshilash va ishda zaruriy aniqlik va muvofiqlikni ta'minlashga qaratilgan bo'lishi kerak.

9. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari: "Ijtimoiy-mehnat munosabatlari" atamasi ilmiy doirada muhim rol o'ynayapti va faol ishlatilmoqda. Ushbu konseptni xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashda struktura elementi sifatida qo'llash maqsadga muvofiqdir.

10. Mehnat intizomi: Korxonaning xodimlari tomonidan erishilgan umumiy mehnat natijalari har bir xodimning shaxsiy natijalariga bog'liq. Shuning uchun, birgalikda ishlashda tartibni saqlash, ish boshlanishi va tugashiga, tanaffuslar va boshqa tartib-qoidalariga rioya qilish zarur. Shuningdek, mehnat intizomini saqlash uchun aniq mexanizm ham kerak.

Xulosa. Maqola zamonaviy mehnat munosabatlarida texnologiyaning o'rni va ta'sirini chuqur tahlil qiladi. Texnologiya, xususan avtomatlashtirish va sun'iy intellekt, ish jarayonlarini soddalashtirib, yangi ish rollari va ko'nikmalarni talab qilmoqda. Masofaviy ish imkoniyatlari va raqamli aloqa vositalarining rivojlanishi ish va hayot muvozanatini yaxshilash va ofis muhitini o'zgartirishga yordam bermoqda.

Texnologiya, shuningdek, xodimlarning ishlash samaradorligini oshirish va operatsiyalarni optimallashtirish uchun ilg'or kuzatuv va ma'lumot analitikasi vositalarini taqdim etmoqda, ammo bu maxfiylik va kuzatuv muammolarini keltirib chiqarishi mumkin. E-o'qish platformalari va virtual treninglar xodimlarning malakasini oshirish va yangilashda muhim rol o'ynaydi.

Maqola texnologiyaning mehnat bozoridagi dinamikalarini qanday o'zgartirayotganini va yangi imkoniyatlar yaratishini ko'rsatadi. Biroq, texnologiya bilan birga yangi regulyatsiya va etik talablar ham paydo bo'ladi. Yangi mehnat qonunlari va etik ko'rsatmalar, maxfiylik, xodimlarning mustaqilligi va adolatli mehnat amaliyotlarini ta'minlash uchun zarurdir.

Umuman olganda, texnologiya zamonaviy mehnat munosabatlarini sezilarli darajada shakllantirmoqda. U ish strukturalarini, ish tartiblarini va xodimlarni boshqarishni yangi bosqichga olib chiqmoqda. Texnologiyaning

barcha imkoniyatlaridan samarali foydalanish va shu bilan birga yuzaga keladigan muammolarni hal qilish uchun muvozanatli yondashuvni amalga oshirish zaruriyati ta'kidlanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
2. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.
3. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
4. Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). *7 Steps to Improving Employee Performance with Technology*. Harvard Business Review.
5. Smith, V. (2015). *The Changing Face of Labor Relations: The Role of Technology in Shaping Modern Unions*. Industrial Relations Research Association
6. De Stefano, V. (2016). *The Rise of the "Gig Economy" and Its Impact on Labor Relations*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.
7. Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Polity Press.
8. Baines, S., & Wheelock, J. (2016). *New Technology and the Changing Nature of Work*. Routledge.
9. Bakiyeva I.A., *Mehnatni tashkil etish va boshqarish. O'quv qo'llanma. – T.: IQTISODIYOT, 2019. – 221 b.*
10. Tilavova M. *Texnologiya va uni o'qitish metodikasi [Matn] : o'quv qo'llanma / M. Tilavova.- Buxoro: OOO "Sadridin Salim Buxoriy" Durдона, 2021. - 312 b*