

MEHNAT MOTIVATSIYASI HAMDA MEHNATNI RAG‘BATLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

JizPI “Iqtisodiyot va menejment” kafedrasida assistenti

Barnoyev Olim

Annotatsiya: ushbu maqolada, mehnat motivatsiyasi tushunchasi, korxonada mehnat motivatsiyasi maqsadi hamda mehnatni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish borasida ma’lumotlar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: rag‘batlar, mehnat motivatsiyasi, tarkibiy va prosessual, mehnatga undash.

Abstract: this article contains information on the concept of labor motivation, the purpose of labor motivation in the enterprise, and the improvement of the labor incentive system.

Key words: incentives, labor motivation, structural and procedural, motivation to work.

Mehnat motivatsiyasi bu – odamlarning o‘zini-o‘zi yoki biron kimsa tomonidan mazkur korxonaga maqsadlariga erishish uchun zarur faoliyatga undash hisoblanadi. Ma’lumki, kishilarni mehnatga undash zarurati turli sabablarga ko‘ra, xodimlarning mehnat jarayonidan begonalashuvi sodir bo‘lgan vaqtda kuchayadi. Ya’ni, bu jarayonda inson mehnatning ichki mazmuni hamda uning pirovard maqsadini yo‘qotib qo‘yadi. Tashqi rag‘batlar orqali bu maqsad uning muqobili bo‘lgan pul, mavqe’, maqom, o‘zligini namoyon qilish imkoniyati va hokazolar bilan almashtirilib boriladi.

Motivlashning zamonaviy nazariyalari psixologik tadqiqotlar natijalariga asoslangan va shartli ravishda ikki toifa: tarkibiy va prosessual turlarga bo‘linadi. Odamlar uchun ehtiyojlar deb atalmish ichki da’vatlarning ahamiyatini ochib beruvchi nazariyalar “tarkibiy” deb yuritiladi. Bunda birinchi navbatda Maslouning ehtiyojlar nazariyasi piramidasi va Alderferning ERG nazariyasiga to‘xtalish

joizdir. Alderfer ham inson ehtiyojlarini alohida guruhlarga birlashtiradi, biroq Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasidan farqli o'laroq, u mazkur ehtiyoj guruhlarini uchga, ya'ni: tiriklik ehtiyojlari, aloqa ehtiyojlari va o'sish ehtiyojlariga bo'lib chiqadi.

Ayni paytda, Maslou va Alderfer nazariyalarida jiddiy farqlar ham bor: Maslougga ko'ra, ehtiyojdan ehtiyoj tomon harakat faqat pastdan tepaga bo'ladi. Alderferga ko'ra, harakat har ikki tomonga bo'lishi mumkin; uning ehtiyojlar iyerarxiyasi aniqroq ehtiyojlardan noaniqroq ehtiyojlar tomon harakatni aks ettiradi. Uning fikricha, har safar ehtiyoj qondirilmasa, yanada aniqroq ehtiyojga o'tish sodir bo'ladi va bu jarayon yuqoridan quyiga ham harakatlanishi mumkin. Alderfer nazariyasi xodimlarni boshqarish amaliyotida ham asqotadi.

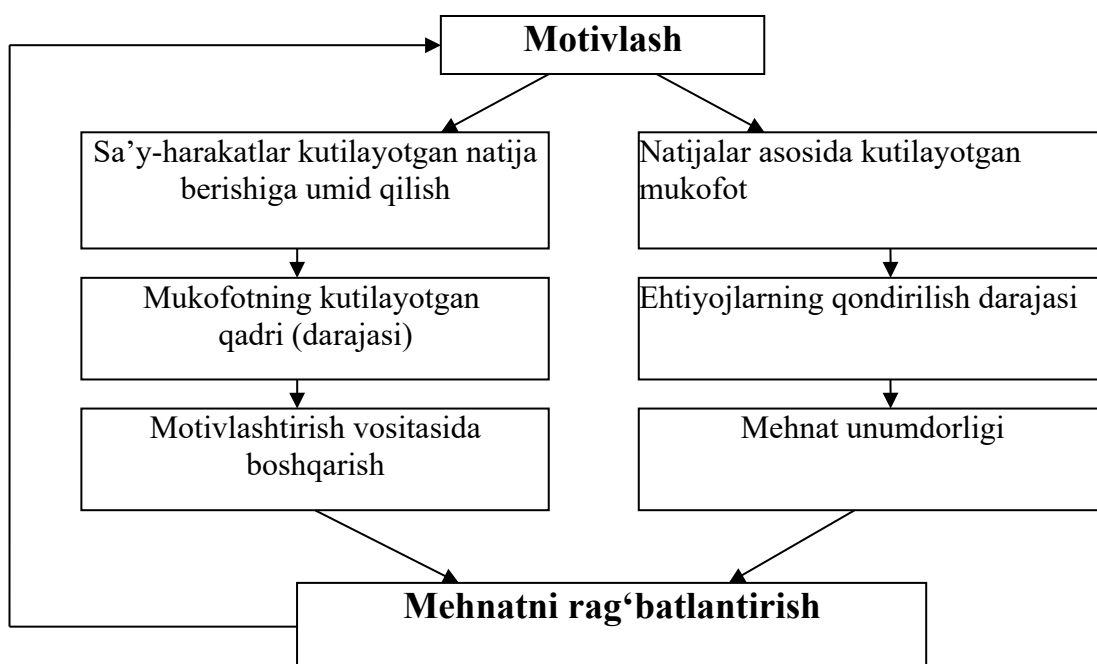
Mehnatga undashni tahlil qilishda umidlar nazariyasi quyidagi uchta o'zaro bog'liq omillarning eng muhim ekanligini ta'kidlaydi:

- mehnat sarflari– natijalar;
- natijalar– mukofotlanish;
- mukofotlanish– rag'batdan qoniqish.

Bunda sarflar va natijalarga nisbatan umidlar– bu sarflangan sa'y-harakatlar va olingan natijalar o'rtasidagi nisbatdir. Natijalar va mukofotlanishga nisbatan umidlar– bu erishilgan natijalar darajasiga javoban ma'lum bir rag'bat olishni kutish demakdir. Muayyan mukofotga umidlar va undan qoniqish darajasi turli odamlarda har xil bo'ladi. Chunki, odamlarni qobiliyat darajasi turlicha bo'lgani bois, ular muayyan mukofotni ham turlicha baholaydilar. Demak, korxonalar rahbariyati taxmin qilinayotgan mukofotni xodimning ehtiyojlariga taqqoslab, samarali motivatsiyani ta'minlash uchun erishilgan natijalar va mukofot o'rtasida aniq nisbatni o'rnatishi lozim.

Adolat nazariyasi. Mazkur nazariyaga ko'ra, odamlar olingan mukofotning sarflangan sa'y-harakatlarga nisbatini subyektiv tarzda aniqlaydilar va uni xuddi shu ishni bajarayotgan boshqa odamlar olgan mukofotga qiyoslaydilar. Agar taqqoslash adolatsizdek tuyulsa, ya'ni xodim, uning hamkasbi xuddi shu ish uchun kattaroq mukofot oldi, deb hisoblasa, unda psixologik zo'riqish yuzaga kelishi

mumkin. Bunday holda vaziyatni to'g'rilab, bu xodimni yana qo'shimcha usullar bilan mehnatga undash lozim.



1-rasm. Mehnat motivatsiyasi va mehnatni rag'batlantirish tizimiga ta'sir ko'rsatuvchi belgilar

Hozirgi vaqtda dunyoning yetakchi davlatlari taraqqiyoti uchun sanoat rivojlanishidan keyingi bosqich xos bo'lib, bu bosqichda iqtisodiy o'sish omillarining roli va o'рни o'zgarib bormoqda. Bunda asosiy e'tibor mehnat resurslarining intellektual salohiyatini, fan va texnologiya yangiliklarini ishlab chiqarish jarayoniga samarali joriy etish asosida zamonaviy ishlab chiqarish tarmoqlarini rivojlantirishga qaratiladi. Jamiyat taraqqiyotidagi bunday holat iqtisodiyotning boshqa sohalariga nisbatan ishlab chiqarish sohasini kengroq rivojlanishini talab etadi.

Mehnat samaradorligi milliy va korxonalarining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini tavsiflovchi eng muhim bo'lgan iqtisodiy kategoriyalardan biridir. Mehnat samaradorligini iqtisodiy kategoriya sifatida mohiyati va mazmunini 3 yo'nalishda tahlil qilishimiz mumkin: birinchi yo'nalish, o'rganish predmeti bo'yicha mehnat yoki ishlab chiqarish iqtisodiy samaradorligining o'zi hisoblanadi. Bu iqtisodiy kategoriyaning iqtisodiy fanlar tizimidagi o'рни katta

e'tiborga ega, mehnat samaradorligining obyektiv iqtisodiy qonunlar bilan o'zaro aloqasi tadqiq qilinadi, shuningdek ko'pgina olimlarni bu iqtisodiy kategoriya ishlab chiqarishning turli shakllarida o'ziga xosligi bilan qiziqtiradi; ikkinchi yo'nalish, bu mehnat samaradorligi mezonlari va uning miqdoriy me'yorlarini, shuningdek iqtisodiyotning turli darajalarida samaradorlik ko'rsatkichlarini izlash, samaradorlik dinamikasini o'rganishi bilan bog'liq; uchinchi yo'nalish esa alohida ta'sir qiluvchi omillar, shuningdek, iqtisodiy sohalari orqali mehnat samaradorligini oshirish yo'llari va zahiralarini tadqiq qilish bilan ham bog'liq. Ushbu 3 ta yo'nalish ham bir-biri bilan uzviy bog'liq va ularning asosiy maqsadi mehnat samaradorligini nazariy jihatdan asoslab berishdan iboratdir.

Mehnat samaradorligining mohiyatini o'rganishni eng avvalo uning qaysi sohaga tegishli ekanligi aniqlashdan boshlashimiz lozim: moddiy ishlab chiqarish sohasidami yoki nomoddiy ishlab chiqarish sohasiga tegishli. Ko'pchilik olimlar mehnat samaradorligini moddiy ishlab chiqarish sohasiga tegishli deb e'tirof etishadi, chunki bu sohada qilingan sarf-xarajatlar yaqin davr ichida o'z natijasini berishi bilan farqlanadi. Boshqa bir guruh olimlar esa mehnat samaradorligi noishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) sohasiga tegishli deb fikr yuritiladi, chunki bu sohada qilingan sarf-xarajatlar uzoq muddat o'z natijasini bermasa ham, lekin vaqti kelganda shunday natija beradiki, buni hech qanday miqdoriy va sifatiy o'lchovlar bilan aslo o'lchab bo'lmaydi.

Mehnat unumdorligini oshirish yo'llari ko'p qirrali tushunchadir. Bu ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va mexanizatsiyalashtirish, yangi mashinalarni joriy qilish, ishlayotgan dastgohlarni zamonaviylashtirish va ulardan samarali foydalanish, ishlab chiqarish va mehnatni ilmiy tarzda tashkil etishni yaxshilash, ish vaqtidagi yo'qotishlarni tugatish, ilg'or ishlab chiqarish tajribalaridan foydalanish, mehnatga haq to'lash va moddiy rag'batlantirish sistemasini to'g'ri tashkil qilish va hokazolardir.

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi mehnat samaradorligi unumli mehnat bo'lib, inson hayoti uchun kerakli moddiy sharoitlar yaratadi, uni ko'rsatkichlarining ishini esa, hayot sharoitlarida yanada yaxshilaydi, shuningdek

jamiyat a'zolarining ma'naviy rivojlanishini ta'minlashga yordam beradi. Mehnat unumdorligi vaqt birligi (soat, smena, oy, kvartal, yil) ichida ishchilar tomonidan bajarilgan ishlar hajmidan yoki ishlab chiqarishga sarf qilingan vaqt birligi bilan o'lchanadi.

Kiritilayotgan yangilik shunday tovarki, uni na qo'l bilan ushlab, na jismonan o'lchab bo'ladi: ma'lum miqdordagi ilmiy (ayniqsa matematik) bilimlarga, kasbiy malakaga hamda zarur axborotga ega bo'lmay turib, undan foydalanish mumkin emas, uni avvaldan tegishli tayyorgarliksiz va qayta ta'lim olmay turib ishga tushirib ham bo'lmaydi. Daromadlarni cheksiz multiplikasiyalash bunday tovarning o'ziga xos xususiyatidir. Tegishli huquqiy shaklda himoyalangan intellektual tovar, u xoh axborot, xoh kashfiyot, xoh nou-xau va h.k. bo'lsin, unga necha marta xaridor topilsa, o'zining qonuniy egasi tomonidan shuncha marta sotilishi ham mumkin.

Xulosa qilib aytish kerakki, bugungi kunda ko'plab tadbirkorlikni yanada rivojlantirish orqali raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarish, aholining bandligi va turmush farovonligini oshirishga alohida e'tibor qaratishimiz lozimdir.

Adabiyotlar:

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti : Nazariya va amaliyot. Darslik / Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyoti davlat korxonasi, 2019. – 475 b.
2. Аракелян С. А., Крутиков В. К., Зайцев Ю. В. [и др.]. Малый бизнес в региональном инновационном процессе. Калуга.: ЗАО «Типография Флагман», 2012. -232 s.
3. Umirova, G. Iqtisodiyotimizni rivojlantirishda innovatsiyalarning tutgan o'rni va ro'li //Qo'qon universiteti xabarnomasi. – 2022. – T. 5. – С. 64-66.
4. Umirova, G. (2022). Mamlakatimizdagi monopoliyaga qarshi kurashishning raqobat muhitini shakllantirish. *Современные тенденции инновационного развития науки и образования в глобальном мире*, 1(1), 288-290.

5. Gulmira, U. (2023). Theoretical basis of management of the financial stability of the banking system. *International Journal of Advance Scientific Research*, 3(05), 126-130.