

Principles of Designing an Appropriate System of Labor Motivation to Increase the Efficiency of Innovative Economy

Khatamov Azizbek Yaxraqulovich 1

Soatov Sharof Anvar ogli 2

Аннотация.

Мақоллада milliy iqtisodiyotning xizmat ko'rsatish sohasida mehnatni rag'batlantirishning maqbul tizimini ishlab chiqishdagi tamoyillar, shuningdek, menejmentning motivatsiya funksiyasini amalga oshirishdagi vazifalari bayon qilingan.

Калит сўзлар: Motivatsiya, rag'batlantirish, jazolash, mukofot, menejer, maqbul rag'batlantirish tizimi, ehtiyoj, taqdirlash, vijdonlilik, mehnatsevarlik.



Kirish. Hech bir jarayon yo‘qki, uni boshqaruvsiz tasavvur qilolsak. Boshqaruv ta‘sirida qaysidir jarayonlar rag‘batlantiriladi, qaysidir jarayonlar jazolanadi. Ammo, bu borada rus olimi A.P.Lukashinning menejment sohasidagi tajribalaridan kelib chiqib, “Asosiy narsa jazolash emas, balki harakat qilishga majburlashdir” degan so‘zlarini ta’kidlash kifoyadir.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi. Mazkur soha, ya’ni mehnatni motivatsiyalash bo‘yicha ko‘plab yondashuvlar mavjud bo‘lib, ularning ba‘zilarida motivatsiya shaxsga [Aynakulov M.A. Ko‘chimov A.H, 2020] ta‘sir jarayoni deb ta‘rif berilsa, ba‘zilarida [Aynakulov M.A., Xudayberdiyev B.B, 2020] motivatsiya fidokorona mehnatga undovchi vosita, ya’ni samaradorlik garovi deb ta‘riflanadi, shuningdek, mehnatni tashkil qilishda motivatsiyani loyihalashtirishning maqbul va ishonchli [Айнакулов М.А. Абдухамидов Э.М, 2016] usullari ham keltirib o‘tiladi.

Tadqiqot metodi. Kuzatuv metodiga ko‘ra milliy iqtisodiyotning xizmat ko‘rsatish sohasida xodim jamoaga moslashgandan va kasbiy vazifalarini bajarish uchun zarur tajribani to‘plaganidan so‘ng, uning ish natijalari baholanadi va turli xil motivatsiya tizimlari qo‘llanilishi ma‘lum bo‘ldi. Mavjud motivatsiya nazariyalari, mutaxassislarining fikriga asoslanib, mehnatni rag‘batlantirishning maqbul tizimini ishlab chiqishda quyidagi tamoyillarni tavsiya etish mumkin:

1. Yo‘l-yo‘riqlar, ko‘rsatmalar ijrochilarni aniq maqsad va vazifalarga qaratgan holda aniq, oqilona shakllantirilishi kerak. Mehnatni rag‘batlantirish, agar ijrochilar tashkilotning maqsadlari va o‘zlarining vazifalarini tushunsalar, samarali bo‘ladi. Bundan ham yaxshisi, agar maqsad va vazifalarni ishlab chiqishda ijrochilarning o‘zlari qatnashgan bo‘lsa, unda ular bajarilishi kerak bo‘lgan ishlarni yaxshiroq tushunishadi. Agar motivatsiya shakllari qanchalik oqilona bo‘lmasin, agar xodim nimaga erishish kerakligini va qanday vazifalarni hal qilishni bilmasa, ular kerakli natijalarga olib kelmaydi. Shuning uchun ijrochilar uchun aniq, teran va erishish mumkin bo‘lgan (haqiqiy) maqsad va vazifalarni belgilash kerak.
2. Mukofotlar nafaqat o‘zaro bog‘liq, balki maqsad va vazifalarga ham bog‘liq bo‘lishi kerak. Ijrochi o‘z ishining muayyan natijalari bilan qanday mukofot olishini oldindan bilishi kerak. Kutish nazariyasini bilish va qo‘llash maqsadga muvofiqdir.
3. Ishning natijalari to‘g‘risida ochiq va to‘liq ma‘lumot kerak, chunki oshkoralik kuchli rag‘batlantiruvchi omil hisoblanadi. Har bir ijrochining natijalarini xabardor qilish raqobatni rivojlantirish uchun qulay muhit yaratib, ishni rag‘batlantirishi mumkin. Butun jamoaning ish natijalari to‘g‘risidagi ma‘lumotlar, albatta, agar u sog‘lom mikroiklimga ega bo‘lsa, ishchilar orasida tegishlilik va javobgarlik hissini yaratadi. Ish natijalari bo‘yicha mukofotlar to‘g‘risida hisobot berish va ularning o‘lchamidagi ob‘ektiv farqni tushuntirish shaxsiy xodimlar orasida norozilik va adolatsizlik hissining oldini olishga yordam beradi.
4. Fikr-mulohazani tashkil qilish va o‘rnatish. Menejer ijrochilarga ishonishi, ularni o‘rgatishi va javobgarlikdan qo‘rqmasliklari, tavakkal qilmasliklari, o‘ziga ishonishlari, ortiqcha ishlamasliklari va ishni bajarish uchun zarur resurslarga ega bo‘lishlari kerak. Bularning barchasini faqat fikr-mulohazalar mavjud bo‘lsa bilish mumkin.
5. Samarali faoliyat uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish: qulay xona yoruqligi, havo harorati, bevosita ish joyining estetikasi, uning to‘liq jihozlanishi, qiziqishi, mehnat jarayonining jozibadorligi. Ko‘pincha, mehnat samaradorligiga ta‘sir qiluvchi hal qiluvchi omillar texnik vositalar, texnologiya, ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish bo‘lib qoladi, chunki, mehnat unumdorligi har doim ham insonga bog‘liq emas.
6. Ma‘naviy va moddiy rag‘batlantirishning maqbul uyg‘unlashuvi. Albatta, hozir mamlakatda ko‘pchilik moddiy rag‘batlantirishni afzal ko‘radi, ammo u ma‘naviy rag‘batlantirishning

ahamiyatini kamaytirmaydi. Bunda mukofot ijrochining obro'sini e'tirof etishi, qiziqarli, mas'uliyatli vazifaga ishonish kabi muhim ro'lni o'ynashi mumkin. Ba'zida maqtov, hatto ma'qul keladigan tabassum ko'proq natijalarga olib keladi .

7. Har bir ijrochiga individual yondashish. Xodimning shaxsiy fazilatlarini bilish va hisobga olish muhimdir: qobiliyatlar, hislar, shaxslararo aloqalar (og'zaki va og'zaki bo'lmagan, rasmiy va norasmiy), temperament (sangvinik, xolerik, melanxolik, flegmatik), ma'lum bir xodimning qadriyatlar va boshqa fazilatlar. Bularning barchasi unga ustuvor ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan motivatsiya omillarini aniqlaydi.

Tahlil va natijalar. Mehnatni maqbul rag'batlantirish tizimlarini (MMRT) loyihalashda atrofdan ta'sir etuvchi fon muhitining ta'siriga e'tibor berish kerak, masalan:

1. Siyosiy vaziyat: MMRT mamlakatning, mintaqaning va boshqalarning umumiy siyosiy jihatlarni hisobga olishi kerak (ish tashlashlar va boshqalar mavjudligi);
2. Huquqiy muhit: MMRT mavjud qonunlar, qarorlar, farmoyishlar, ko'rsatmalar va boshqa huquqiy jihatlarni hisobga olishi kerak;
3. Iqtisodiy muhit: mehnat bozorida vaziyatni, inflyasiyani hisobga olgan holda, MMRT shtatdagi, mintaqadagi va boshqalardagi umumiy iqtisodiy sharoitlarga yo'naltirilishi kerak;
4. Ijtimoiy ma'lumot: MMRT ijtimoiy infratuzilma holatini, ya'ni oliy va o'rta maxsus ma'lumotli marketing mutaxassislarini bitiruvchilarini hisobga olishi kerak. Savdo holatini, tovar ayirboshlash o'sishining omillarini baholashga alohida e'tibor qaratish lozim. Ijtimoiy kelib chiqishi o'zgaruvchan ijtimoiy qadriyatlar, munosabat, kutish, ahloq, hozirgi zamonda kuchaygan milliy tuyg'ular, iste'molchilar huquqlarini himoya qilish harakatining rivojlanishi va boshqalar.

Mehnatni maqbul rag'batlantirish tizimlarini (MMRT) loyihalashda muayyan tashkilotning manfaatlari haqida unutmasligimiz kerak. Tashkilot joylashgan hayot aylanishini hisobga olish, tashkilot uchun eng qimmatli bo'lgan xodimning ishini rag'batlantirish, xodimlarni faoliyatni takomillashtirishda ishtirok etish istagini qo'llab-quvvatlash, tashkilotning istiqboliga kuch, ta'sir, yetakchilik, o'z-o'zini boshqarish va rahbarlik mehnatni maqbul rag'batlantirish tizimlarini (MMRT) tashkilot faoliyatining umumiy strategiyasiga mos kelishi kerak.

Menejment o'zining motivatsiya funksiyasini amalga oshirishda quyidagi vazifalarni bajaradi:

1. Zamonaviy motivatsiyaning nazariyalarini qo'llagan holda har bir rahbarda xodimlarni boshqarish bo'yicha demokratik yondashuvlarni shakllantirish;
2. Har bir xodimda mehnat jarayonida motivatsiyaning mohiyati va ahamiyatini tushunishga imkoniyat yaratish;
3. Har xil darajadagi rahbar va xodimlarni tashkilotda muloqotning ruhiy asoslari bo'yicha o'qitish.

Ushbu vazifalarni bajarishga kirishishdan oldin tahlil qilib ko'rish kerak:

- tashkilotda biror faoliyatga undash, qiziqtirish jarayonining yo'lga qo'yilganligi;
- shaxsiy va guruh motivatsiyalar va ular o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik;
- har bir xodimning faoliyatiga turtki berish dinamikasi;
- xodimlar faoliyatining natijasiga motivatsiyaning ta'siri.

To'liq tahlildan so'ng motivatsiyani o'zgartirish, ya'ni kuchaytirish kerak.

Motivatsiyalash menejmentning asosiy o'zagi hisoblanadi, uning samarasi esa ko'plab undovchi motivlarning tug'ilishiga bog'liq.

Motivatsiyaning ikki asosiy turi bor:

1. Kerakli harakatlarga olib keladigan niyatlarni uyg'otish yo'li bilan o'zi xohlagan natijaga olib kelishga sabab bo'ladigan darajada insonga tashqi ta'sir qilish. Ushbu tur savdodagi bitimga o'xshab ketadi, ya'ni, "men sizga nimani xohlasangiz, shuni beraman, ammo siz ham mening xohishimni qondirib berasiz."
2. Insonda muayyan motivatsion tuzilmalarni shakllantirish. Motivatsiyalashning mazkur turi ta'lim va tarbiyaviy jihati bilan xarakterlidir. Uning amalga oshirilishi juda katta bilimni, harakatlarni, qobiliyatlarni, kuchlarni talab qiladi, natijasi motivatsiyalashning birinchi turidagi kabi a'lo darajada bo'ladi.

Motivatsiyalashning yuqoridagi ikki turini ham o'zlashtirgan va o'zlarining amaliyotida qo'llayotgan tashkilotlar menejmentning muvaffaqiyatlarini ko'tarinki kayfiyatda amalga oshiradilar.

Motivatsiya xizmat ko'rsatishda faoliyatning quyidagi xususiyatlariga ta'sir qiladi:

- mehnatsevarlik;
- harakat;
- qat'iyatlilik;
- yaxshi niyat;
- maqsadga muvofiqlik;
- vijdonlilik.

Motivatsiya o'zgaruvchan (dinamik) jarayon sifatida, nazariy jihatdan ba'zi shartlar bilan qaralgan quyidagi bosqichlarda ifodalanadi:

1. Bir ehtiyojning paydo bo'lishi;
2. Ehtiyojni qondirish yo'llarini izlash;
3. Maqsad va harakat yo'nalishlarini aniqlash;
4. Harakatlarni amalga oshirish;
5. Harakatni amalga oshirganlikni taqdirlash;
6. Ehtiyojni qondirish yoki esdan chiqarish.

Tashkilot menejmentida nafaqat tashkiliy, texnik va ijtimoiy-iqtisodiy qonuniyat jihatidan, balki ijtimoiy-ruhiy, ham ijtimoiy, ham biologik xususiyatlardan kelib chiqib, xodimlarning hatti-harakati va ular o'rtasidagi munosabatlarga uzviy bog'liq holda ko'rib chiqilishi kerak. Agar tashkilot menejmentida inson ruhiyati va uning ehtiyojlari, manfaatlari hisobga olinmasa iqtisodiy qonunlar o'zligini yo'qotadi.

Bunda motivatsiya funksiyasi hal qiluvchi rol o'ynaydi, chunki tashkilotning iqtisodiy muvaffaqiyati tashkilotdagi tashkil etish, rejalashtirish darajalaridan ko'ra ko'proq ba'zi boshqa narsalarga, ya'ni, mehnat jamoalaridagi muhitga, o'z-o'zini boshqarishning rivojlanishiga,

oshkoralikka, buxgalteriya hisobi va xodimlarning ehtiyojlarini qondirilishi kabi darajalarga bog'liqdir.

Motivatsiya funksiyalarining eng muhimligi bilan bog'liq holda motivatsiya nazariyalarining bir nechta, tashkilot faoliyatini samarali boshqarishning motivatsiyasiga ruhiy yondashuv kabi ko'rinishlaridan va eng ilk ilg'or usullaridan biri "shirin kulcha va qamchi", ya'ni, ba'zi tashkilotlarda hali ham qo'llanib kelinayotgan taqdirlash va jazolash usulidir.

Ko'plab tadqiqotlar buning asosli ekanligini isbotlaydiki, hozirgi vaqtda motivatsiyaning asosiy faoliyati bo'lib, maqsadga erishishni motivatsiyalash hisoblanadi, bundan tashqari muayyan sabablar va qadriyatlarga ega bo'lgan aniq ifodalangan modellar turi - bu bozor qonunlaridir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Aynakulov M.A. Ko'chimov A.H. Menejment . O'quv qo'llanma. J.: JizPI. 2020 y. - 394 b.
2. Aynakulov M.A., Xudayberdiyev B.B. Motivatsiya samaradorlik garovi sifatida // Samarqand Davlat Universiteti, Ilmiy axborotnoma jurnali. 2020 yil, 2-son (120). 91-bet.
3. Айнакулов М.А. Абдухамидов Э.М. Нормативно-правовая база интеграционных отношений хозяйствующих субъектов. // «Молодой ученый». Международный научный журнал. Спецвыпуск Джизакского политехнического Института . 2016. № 7.2 (111.2) стр. 48-50