

The Role of Motivation in Increasing the Efficiency of Enterprises

Khudayberdiyev Bobir Botirovich 1

Аннотация.

В данной статье описаны способы и средства для создания среды, которая повышает лояльность сотрудников к своей организации и их готовность действовать в ее интересах, то есть создавать мотивацию и тем самым осуществляют эффективное управление в организации.

Калит сўзлар: национальная экономика, мотив и мотивация, эффективность фонда, емкость фонда, основные средства, интуиция, восприятие, память, воображение, внимание, мышление, способности, темперамент, характер, эмоция.



1 Independent Researcher, Assistant of Jizzakh Polytechnic Institute

Kirish. Milliy iqtisodiyotining barcha tarmoqlarida asosiy vositalar bilan qurollantirish, ularni ekspluatatsiya qilish, asosiy vositalar sig'imi, ularning samarasi hamisha ham dolzarb bo'lib qolaveradi. Biroq, barcha xo'jalik yurituvchi sub'yektlarda ham, ayniqsa xizmat ko'rsatish sohasida fond samarasi, uni samarali ishlatish, yoki mullkka egalik hissining mavjudligi hamisha ham hukmron emas. Mazkur jarayonning dolzarbligi ham ana shunda ko'rinadi.

Xizmat ko'rsatish sohasida fond samarasi, uni samarali ishlatish, yoki mullkka egalik hissini uyg'otishning yagona tan olingan yo'nalishi bu xodimlar motivatsiyasidir.

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 metodlari. Adabiyotlar sharxi bo'yicha o'rganish natijalaridan xulosa qilib, o'z o'rnida ta'kidlash joizki, har bir shaxs turmush tarzida mo'l-ko'lhilik, bekamu-ko'stlik, boy-badavlat bo'lish, shavkat, davlat kabi yuksak insoniy umumbashariy his-tuyg'ular qurshovida bo'lib, unda o'zining hatti-xarakterlarining, fel-atvorlarining boshqaruvchisi sifatida ma'lum darajadagi funktsiyalarni bajara boshlagan davrdan e'tiboran, ijtimoiy-iqtisodiy tafakkurida sabab bo'luvchi unda o'ziga notanish bo'lgan, ammo uni biroz ildamroq bo'lishga undovchi ommaviy harakatlar, intilishlar, qarashlar, goyalar, orzu-istaklar paydo bo'ladi. Insondagi ana shu ildamlilik belgisi, uning sababchisi, iqtisodiy-ijtimoiy boshqaruv tizimida motiv deb yuritiladi. Insondagi ana shunday paydo bo'lgan ko'rinmas his-tuyg'u o'z vaqti bilan tog'ni ursa talqon qiladigandek bo'lib ko'rinadi. Kelajak rivoji uchun insonlardagi paydo bo'ladigan ana shunday qarashlarni o'z vaqtida payqash, sezish uni ushbu jarayon sari undash inson **motivatsiyasi** deb ataladi. O'z navbati bilan motivatsiyalangan insonda taraqqiyot uchun o'z shaxsiy ulushini qo'shish istagi, mayli, hohishi vujudga keladi, chunki unda motivatsiyalangan (sehrlangan) kishi sifatida paydo bo'lgan ko'rinmas his-tuyg'ular, orzular g'oyalarga, g'oyalar esa o'z vaqti, navbati bilan maqsadga ko'chadi. Butun jamiyat tizimidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasi motivatsiya negizida mujassamlashadi. Oldinga undovchi turtki sifatidagi motiv takomillashuv evaziga asta-sekinlik bilan uning bardavomchisi, shuningdek, motivlar majmuasi sanalgan motivatsiya darajasiga o'sib chiqadi. O'z navbatida faoliyat, xulq-atvor, muomala, inson tafakkurida regulyator (boshqaruvchi) funktsiyasini bajarib, faol, tasabbuskor shaxs ifodasiga aylanadi. Motivlar sababchi, turtki bo'lsada, ammo insohlarning yoshi, tabaqasi, yashash tarzi ta'siri nuqna nazaridan turlicha ko'rinishga ega bo'ladi, masalan, boshlang'ich sinf o'quvchisiga o'qituvchisi tomonidan "ofarin 5" bahosining qo'yilishi uni yuqori sinflarda fundamental bilimlarni olishga undasa, kamolat yoshidagi yoshlarda suyuqli yorini kasb-kori orqali pul topib uni badavlat oila bekasi etib baxtli qilish, eng asosiysi, farzandning ota-ona oldidagi burchi, ya'ni, ota-onalar keksaygan chog'ida jismonan hassaga tayansada, ammo ma'naviy jihatdan farzandga suyanishi kabilar mazkur jarayonlarga yorqin misol bo'la oladi.

Yuqorida keltirilgan misollardan ko'rinib turibdiki, motivlar oila qurshovida o'z kamoliga yetib, asta-sekinlik bilan u vatanparvarlik, fidoyilik tuyg'ulari bilan vatan rivojiga motiv sifatida sababchi bo'ladi. Mazkur yo'nalishga ham albatta ta'kidlash joiz, hukumatimiz tomonidan qabul qilinayotgan xalqimiz turmush tarzini yuksaltirishga institutsional asos sifatida xizmat qilayotgan

“Oilaviy tadbirkorlik to‘g‘risida”gi, yoki “har bir yoshga bir gektar” kabi ko‘plab nominatsiyalar, “Turizm to‘g‘risidagi” Qonun va unga binoan turizm ovullarini yaratishga doir qarorlar tafakkuri mukammal darajadagi xodim va mutaxassislar uchun yetakchi motivlardir.

Xodimlarni ruxlantirish sohasidagi ba‘zi ko‘plab muammolar yechimi shu kungacha hal etilmagan. Ruxlantirish uchun ishlatiladigan usullar va vositalar haqida ko‘plab tarqoq qarashlar mavjud. Insonning xatti-harakatlarida funktsional ravishda bir-biriga bog‘liq bo‘lgan ikkita tomon mavjud: motivatsiya va shu asosidagi tartibga solish.

Motivatsiya xatti-harakatlarning faollashishi va yo‘nalishini ta‘minlaydi va tartibga solish muayyan vaziyatda boshidan oxirigacha qanday rivojlanishi uchun javobgardir. Aqliy jarayonlar, hodisalar va sharoitlar: sezgi, idrok, xotira, tasavvur, e‘tibor, fikrlash, qobiliyat, temperament, xarakter, hissiyot - bularning barchasi asosan xatti-harakatlarni tartibga solishni ta‘minlaydi. Uning rag‘batlantirishiga yoki motivatsiyasiga kelsak, bu motiv va motivatsiya tushunchalari bilan bog‘liq. Ushbu konsepsiyalarga shaxsning ehtiyojlari, qiziqishlari, maqsadlari, niyatlari, intilishlari, motivatsiyalari, uni ma‘lum bir tarzda o‘zini tutishiga olib keladigan tashqi omillar, uni amalga oshirish jarayonida biron bir faoliyatni boshqarishi kiradi. Ruhiyatshunoslikda inson xatti-harakatlaridagi ogohlantiruvchi lahzalarni tasvirlash va tushuntirish uchun ishlatiladigan barcha tushunchalar orasida eng keng tarqalgan asosiylari motivatsiya va motiv tushunchalari hisoblanadi.

Motivatsiya – bu ma‘lum darajadagi tuyg‘u bilan uyg‘unlashgan ichki va tashqi harakatga keltiruvchi kuchlarning yig‘indisi bo‘lib, u insonni yaxshi niyat ila o‘ziga xos tarzda maqsad sari undaydi, yaxshi niyat qilish jarayoni esa o‘z navbatida, o‘zini va boshqalarni tashkilotning va (yoki) shaxsning maqsadlariga erishish bo‘yicha muayyan harakatlarga yetaklaydi.

“**Motivatsiya**” atamasi lotincha “**harakat**” - harakat qilish so‘zidan kelib chiqqan. Motivatsiya deganda “iroda” tushuniladi - bu bizga ishda va umuman hayotda maqsadlarimizga erishishda, muammolarni hal qilishda va to‘siqlarni yengishda yordam beradigan ijodiy kuchdir. Motiv va motivatsiya insonga energiya, sabr-toqat, chidamlilikni beradi va uni kerakli natijaga yo‘naltiradi.

Motiv va motivatsiya - bu faraziy qurilmalardir, biz ularni to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘ra va o‘lchay olmaymiz. Ammo biz bilamizki, motivlar va motivatsiyalar odamlarning xatti-harakatlarida mavjud bo‘lib, ularning fikrlari, his-tuyg‘ulari va harakatlarida ko‘rinadi.

Motiv - bu vaqtga nisbatan barqaror, individual va vaziyatga bog‘liq bo‘lgan xatti-harakatlar yoki muayyan maqsadlar va baholashlarga nisbatan uzoq muddatli moyillik. Shunday qilib, motivlar mutlaqo individualdir, shuning uchun odamlar bir xil vaziyatlarda boshqacha harakat qilishadi. Albatta, motiv faqat ma‘lum bir xatti-harakatga moyillik bo‘lib, uni odamning harakatlariga ta‘sir qilishi uchun rag‘batlantirish kerak.

“Motivatsiya” atamasi “motiv” atamasidan kengroq tushunchadir. “Motivatsiya” so‘zi zamonaviy menejment psixologiyasida ikki ma‘noda ishlatiladi: xatti-harakatni belgilovchi omillar tizimini anglatuvchi sifatida (bu, xususan, ehtiyojlar, motivlar, maqsadlar, niyatlar, intilishlar va boshqalarni o‘z ichiga oladi) va uni rag‘batlantiruvchi va rivojlantiruvchi jarayonning tavsifi sifatida ma‘lumbir darajada xatti-harakatni qo‘llab-quvvatlaydi. Shunday qilib, motivatsiya shaxsning xulq-atvori, uning boshlanishi, yo‘nalishi va faoliyatini tushuntiradigan psixologik sabablar to‘plami sifatida belgilanishi mumkin [Aynakulov M.A., Xudayberdiyev B.B, 2020].

Motivatsion tushuntirishlar xatti-harakatlarning quyidagi jihatlari bilan talab qilinadi: uning paydo bo'lishi, davomiyligi va barqarorligi, belgilangan maqsadga erishgandan so'ng yo'naltirish va tugatish, kelgusi voqealarni oldindan sozlash, yakka xatti-harakatning samaradorligi, mantiqiyliigi, yoki yaxlitligini oshirish. Bundan tashqari, anglash jarayonlar darajasida, ularning tug'ilishi, hissiy o'ziga xos ranglanishlari ham motivatsion tushuntirishlarga mos keladi.

Menejment fanida motiv va motivatsiya xo'jalik yurituvchi subyektlar faoliyatida, xodimlar boshqaruvida uning negizi sanaladi.

Mazkur atamalarni atroflicha o'rganib, motivni quyidagicha ta'riflash mumkin: "Xatti-harakatga va faoliyatga undovchi shaxsning anglangan xususiyati hisoblanuvchi, orzu-havas ko'z gusining yuksak shakli sifatida paydo bo'luvchi ichki turtki motiv deb ataladi". Bu o'rinda undovchi turtki orzu-havasini amalga oshirishda qo'zg'otuvchi sifatida talqin etiladi. Shundan kelib chiqqan holda, muomala, xatti-harakat va faoliyat motivlarining majmuasini motivatsiya deb atasak bo'ladi. Insonning yuksalish sari harakati davomida uning "motivatsiya kengligi" hosil bo'lib, doimo u turli xildagi motivlar qurshovida bo'ladi. "Motivatsiya kengligi" tushunchasi motivatsiyani tizimli ketma-ketli, bosqichli ko'rinish beruvchi xodim motivlarining tuzilishini tavsiflashda qo'llash mumkin. Motivlar orzu-havas, niyat-istak negizida tug'iladi, rivojlanadi va takomillashadi, o'z navbatida g'oyaga aylanib, maqsadga ko'chadi. Biroq, ta'kidlash joizki, orzu-havas, niyat-istak paydo bo'lishi bilan bir davrda uni shakllanish bosqichlarini bosib o'tish bilan motiv dunyoga keladi va u kundalik inson ehtiyojiga aylanadi. Inson uni kunlik yoki oylik, yillik reja, kun tartibiga kiritib qo'yadi. Motiv mazkur negizda dunyoga kelib, barqarorlashib, orzu-havasning mustaxkamlanishiga yordam beradi va o'z navbatida ularning barqarorlashuvi motivatsiyaning samarali shakllanishini ta'minlashga xizmat qiladi. Odatda, inson faoliyati va harakatiga ta'sir o'tkazuvchi jarayonda o'zaro bog'liq holda insonning orzu-havasi orqali motiv, g'oya va maqsad dunyoga keladi. Harakat faoliyatning tarkibi bo'lganligi sababli u xodimning faoliyat maqsadi va yuksak tuyg'usi hisoblangan motivi bilan boshqariladi. Lekin iqtisodiy boshqaruvda motiv, faoliyat, maqsad, harakat bularning barchasi o'rtasida doimo qat'iy aloqa, uyg'unlik mavjuddir.

Orzu-havas ortidan ehtiyoj va shu orqali tug'iladigan motiv doimo uzviy aloqadadir. Ularning uyg'unlashuvi bir-birini hech qachon inkor etmaydi, chunki mumkin ham emas, faqat ular o'ziga xos voqe'likni ifodalash bilangina o'zaro farq qiladi. Ba'zan boshqaruvda "motiv" tushunchasini "faraziy qurilma", "emotsiya", "maqsad", kabi atamalar, terminlar bilan atash hollari ham uchrab turadi. Goho "motiv" turtki, qo'zg'ovchi, undovchi kabi terminlarga sinonimlashtiriladi. Ularning birisi fiziologik, ikkinchisi esa psixologik boshqariluv xususiyatiga ega. Shuning uchun ularni aralashtirilib yuborish ilmiy xatolarga olib kelishi mumkin. Motivlar ehtiyojlarning ko'zgusi, harakat va faoliyatning boshqaruvchisi bo'lganligi sababli ularni xodimning o'zgaruvchan xususiyati tarkibiga kiritish mumkin. Motivlar xuddi shu boisdan xodimning maqsad ila oldinga yurishi, unga intilganligi bilan uzviy aloqadadir. Xodimning maqsad ila oldinga yurishi motivga nisbatan keng doiradagi tushuncha hisoblanadi. Xodimning maqsad ila oldinga yurishi a'lo kayfiyat qurshovida unda turli xildagi motivlar dunyoga kelishiga ta'sir qiladi va o'z navbatida motiv xodimning maqsad ila oldinga yurish tarzining muntazam shakllanib turishiga va takomillashishigava barqarorlashuviga yordam beradi. Barqaror motivlar tizimining mavjudligi esa xodimning maqsad ila oldinga intilayotganligidan va a'lo kayfiyat qurshovida ekanligidan dalolatdir. Xodimning maqsad ila oldinga yurishi va undagi a'lo kayfiyat esa uning maqsadga intilishini ifodalasa, motiv yordami bilan g'oyaning va uning ortidan maqsadning qo'yilishi aniqlanadi. Menejment jarayoni uchun motivlarning turkumlanishi albatta

muhim ahamiyat kasb etadi va o'z navbatida ularni bir necha guruhlarga ajratish mumkin:

Olingan nazariy natijalar. Birinchi guruhga taalluqli motivlar shaxsning ijtimoiy ehtiyojlari sarasiga kirib, ular ijtimoiy ehtiyojlar mohiyatining mezonini bilan o'lchanadi:

- a) g'oyaviy motivlar (dunyoqarashga aloqador);
- b) siyosiy motivlar (tashqi va ichki siyosatga munosabatning xodim pozitsiyasi bilan bog'liqligi);
- v) motivlar (ahloq meyorlari va tamoyillariga asoslanadi);
- g) nafosat motivlari (go'zallikka nisbatan ehtiyojda ifodalanadi).

Ikkinchi guruhga mansub motivlar o'zlarining vujudga kelishi, boshqariluv xususiyatlariga ko'ra, shartlanganlik manbai buyicha umumiylikka ega:

- a) keng ijtimoiy motivlar (vatanparvarlik); b) jamoaviy motivlar; v) faoliyatga qaratilgan motivlar; g) rag'batlantirish (mukofot).

Uchinchi guruh, motivlari faoliyat turiga ko'ra:

- a) ijtimoiy-siyosiy motivlar; b) kasbiy motivlar; v) o'qish va bilishga oid motivlar. To'rtinchi guruhga motivlar ham o'zining paydo bo'lishi muddati bo'yicha umumiy ko'rinishga egadir [Айнакулов М.А. Абдухамидов Э.М, 2016]: a) doimiy motivlar; b) qisqa muddatli motivlar; v) uzoq muddatli motivlar.

Beshinchi guruhga aloqador motivlar o'zining vujudga kelishi quvvatiga qarab quyidagichadir: a) kuchli (qudratli) motivlar; b) o'rta sur'atdagi motivlar; v) bo'sh (zaif), kuchsiz motivlar.

Oltinchi guruhga taalluqli motivlar xatti-harakatining vujudga kelishiga ko'ra: a) real (aniq), voqea motivlar; b) dolzarb (faol) motivlar; v) salohiyatli motivlar kabilar.

Motivatsiya muammosini tadqiq etish tahliliy, shuning bilan birgalikda xodim ruhiyatiga ko'ra o'zgaruvchan, ya'ni analiz va sintezni taqozo qiladi. Yuqori ruxlantiruvchi motivlar ularning mohiyati, tizimi, tuzilishi, shakllanish ierarxiyasi xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan bo'ladi. O'zgaruvchan analiz va sintezli tahlil esa, ularning kuchi, barqarorligi, turlari, o'zgarishi, xodimning o'zgaruvchanlik kabi xususiyatlarni o'lchashga yo'naltiriladi.

Motivatsiya hukmron bo'lgan tashkilotda hech qachon nosog'lom muhit bolmaydi, ijtimoiy ahillik hukmronlik qiladi. O'z navbatida, tashkilot rahbari motivator sifatida uning huzr-halovatini ko'radi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Aynakulov M.A., Xudayberdiyev B.B. Motivatsiya samaradorlik garovi sifatida // Samarqand Davlat Universiteti, Ilmiy axborotnoma jurnali. 2020 yil, 2-son (120). 91-bet.
2. 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.