

KORXONADA XODIMLARINI BOSHQARISHDA MOTIVATSIYANING MUHIM AHAMIYATI

*Farg‘ona politexnika instituti
Menejment yo‘nalishi 1-bosqich magistranti
Begaliyeva Nazokatxon*

Annotatsiya: Ushbu maqolada korxona xodimlarini boshqarishda motivatsiyaning muhim jihatlari va amaliy tomonlari batafsil tahlil qilingan. Xodimlarni boshqarishda rag‘batlantirishning mohiyati, ularning samaradorligini oshirish uchun qo‘llaniladigan usullar, strategiyalar va tamoyillar ko‘rib chiqiladi. Xodimlarni boshqarishda motivatsiyaning zamonaviy yondashuvlari va ularning korxona muvaffaqiyatiga ta’siri yoritilgan. Maqola tadqiqotchilar, menejerlar va korxona rahbarlari uchun amaliy ahamiyatga ega.

Kalit so‘zlar: xodimlarni boshqarish, menejment, strategiya, motivatsiya, samaradorlik, inson resurslari, innovatsiyalar.

Hozirgi kunda korxonalar uchun xodimlarni boshqarish juda muhim vazifalardan biridir. Motivatsion va tashkiliy mexanizmlarni rivojlantirish bu jarayonda muhim rol o‘ynaydi. Ular korxonada ishlovchi xodimlarning faoliyatini yuqori darajada saqlash, ularning kasbiy o‘rinishiga yordam berish va korxonaning samaradorligini oshirishga qaratilgan. Xodimlarni rag‘batlantirish, ularning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilashi va ish faoliyatini oshirishga yordam beradi. O‘z navbatida bu korxona maqsadlariga erishishda muhim bo‘ladi. Korxonalarda xodimlarni boshqarish dolzarb masala bo‘lib, u ish jarayonini samarali tashkil etish va korxona maqsadlariga erishishda muhim ahamiyatga ega. Yangi talablar va o‘zgarishlarga tez va samarali javob berish korxonaning muvaffaqiyatli faoliyatini ta’minlaydi.

Xodimlarni rag‘batlantirish - bu ish bilan bog‘liq faoliyat uchun zarur kuch va harakatlarni amalga oshirish uchun ichki va ichki harakat. U keng ma’noda „shaxsning tashkilotdagi xulq-atvori yo‘nalishini, insonning harakat darajasi va qat’iyatlilik darajasini belgilaydigan psixologik kuchlar“ deb ta’riflangan. Motivatsiyaning maqsad yoki mukofotga erishish uchun energiya sarflashga tayyorlik deb hisoblash mumkin. Ishdagi motivatsiya „mehnat sharoitlariga mos keladigan xatti-harakatlarning uyg‘onishi, yo‘nalishi va ta’minlanishiga ta’sir qiluvchi jarayonlar yig‘indisi“ deb ta’riflangan. Motivatsiyalangan xodimlar tashkilot muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega, chunki motivatsiyalangan xodimlar odatda ish joyida samaraliroq bo‘ladi.

Motivatsiya - Bu maqsadlarga erishish uchun rag‘batlantirish jarayoni. Motivatsiya jarayonida, ehtiyojlar va sabablar jalb qilingan. Ehtiyojlar harakat

qilishning ichki niyatidir. Motivatsiya jarayoni ushbu jarayonning ehtiyojlaridan tashqari, ehtiyojlar, e'tiqod va qarashlar ham ishtirok etishi bilan yakunlanadi. Bu yashirin jarayon bo'lib, u kuzatilmaydi va empirik jihatdan aniqlab bo'lmaydi. Boshqaruv tizimining elementi sifatida xodimlarning motivatsiyasi odamlarni o'z huquqlari va majburiyatlari bo'yicha bajarishga undashga qaratilgan. Shu munosabat bilan motivatsiya bevosita ta'sir qiladi — xodimlar mahorati uni qiziqitirmasa, natijaga olib kelmaydi. Tashkilotni boshqarishda xodimlarni rag'batlantirishda ichki va tashqi omillar majmuasi qo'llanadi.

Korxona samaradorligini oshirishdagi muhim jihatlardan biri mehnat sharoitini yaxshilash hisoblanadi. Mehnat sharoitlarini yaxshilash bugungi kunning eng dolzarb muammosidir. Shaxsning ijtimoiy yetukligining yangi darajasi mehnat muhitining noqulay sharoitlarini inkor etadi. Mehnat sharoitlari nafaqat ehtiyoj, balki ma'lum daromadli mehnatni rag'batlantiruvchi motiv sifatida ham ma'lum mehnat unumdorligi va uning samaradorligining omili va natijasi bo'lishi mumkin.

Shuningdek, motivatsiya ish faoliyatini, samaradorligini, va umumiy ruhiyatni yaxshilashga yordam beradi. Motivatsiyani to'g'ri yo'naltirish orqali rahbarlar jamoaning maqsadlariga erishishda yengil qilib beradi.

Motivatsiyaning asosiy omillari:

1. Ma'naviy rag'batlantirish – Xodimlarni tan olish va ularga minnatdorchilik bildirish.

2. Moliyaviy rag'batlantirish - Yuqori maoshlar, bonuslar va moddiy rag'batlar ishchilarni faol ishlashlarini ta'minlaydi.

3. Karyera o'sishini ta'minlash - Xodimlarga o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini berish, ularning o'z bilim salohiyatlarini oshirish uchun qulay sharoitlarni ta'minlash

4. Qulay ish sharoitini yaratish - Ish joyidagi ijtimoiy aloqalar va sharoitlarni yaxshilash va innovatsiyalar kiritish xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va mehnat unumdorligini keskin o'sishiga olib keladi.

Xodimlarni boshqarishda motivatsiya samaradorlikni oshirishda quyidagi ijobiy natijalarga olib keladi:

Ish sifatini yaxshilanishi - Rag'batlantirilgan xodimlar yanada mas'uliyatli ishlaydilar va sifatli natijalar beradilar.

Yangi g'oyalar - Motivatsiyasi oshgan xodimlar yangiliklar taklif qilishdan va uni amalga oshirish yo'llarini o'lab topishdan to'xtamaydilar.

Nizolar bo'lmasligi - Baxtli va rag'batlantirilgan xodimlar ish joyida muammolar va kelishmovchiliklarga deyarli duch kelmaydilar. Va ularda ish joyidan va ishidan qoniqish yuqori bo'ladi.

Uzoq muddatli ish - Rag'batlantirishdan foydalangan holda xodimlar ko'proq uzoq muddat ishlashga tayyor bo'ladilar.

Xulosa

Xodimlarni boshqarishda motivatsiya korxonaning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida hal qiluvchi omil hisoblanadi. Samarali boshqaruv tamoyillari va strategiyalarini qo'llash orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va korxona maqsadlariga erishish mumkin. Xodimlarni boshqarishning motivatsiyaning zamonaviy yondashuvlarini o'rganish va amaliyotga tatbiq etish menejerlar uchun dolzarb vazifadir. Mehnat sharoitlarini yaxshilash bugungi kunning eng dolzarb muammosidir. Shaxsning ijtimoiy yetukligining yangi darajasi mehnat muhitining noqulay sharoitlarini inkor etadi. Mehnat sharoitlari nafaqat ehtiyoj, balki ma'lum daromadli mehnatni rag'batlantiruvchi motiv sifatida ham ma'lum mehnat unumdorligi va uning samaradorligining omili va natijasi bo'lishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. – T.: O'zbekiston èzuvchilar uyushmasi Adabièt jamg'armasi nashrièt, 2005. – B.240;
2. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. Pearson Education.
3. Zaynutdinov Sh.N., Nurim-betov R.I. Personalni boshqarish. Darslik – T.: «Yangi yo'l poligraf servis», 2007. – B.320;
4. Armstrong, M. (2021). Human Resource Management Practice. Kogan Page.
5. Yo'ldoshev N.Q. Strategik menejment. Darslik. – T.: TDIU, 2013. – B.140;
6. Drucker, P. (2008). The Practice of Management. Harper Business.
7. Abdurahmonova G.Q. Inson resurslarini boshqarish. Darslik – T.: O'z.R.FA «Fan» nashrièt DK. 2021. – B.692.