

**KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNI  
MOTIVATSIYALASHNING AHAMIYATI.**

**Umurzaqova Gulnora Abdubannopovna**

*Farg'ona politexnika instituti Menejment kafedrasida assistenti*

**Annotatsiya:** Maqolada korxonada va tashkilotlarda xodimlarni motivatsiyalash yo'llari. Olimlar keng miqyosda xodimlarga ta'sir qilishning yangi usullari va uslubini izlamogda xodimlar qo'nimsizligini oldini olish maqsadida. Xodimlarni motivatsiyalash korxonalar iqtisodiyotida o'sishning yangi manbasiga aylanmoqda.

**Kalit so'zlar:** motivatsiyalash, xodimlar qo'nimsizligi, rag'batlantirish, kadrlar, motivlar.

**Annotation:** In the article, there are ways to motivate employees in enterprises and organizations. Scientists are looking for new methods and methods of influencing employees on a large scale in order to prevent employee dissatisfaction. Employee motivation is becoming motivation is becoming in the economy of enterprises.

**Key words:** motivation, employee dissatisfaction, incentives, personnel, motives.

Har qanday korxonada va tashkilotning asosi va uning asosiy boyligi odamlardir.. Malakali kadrlar uchun raqobat kurashida korxonalarining kadrlar xizmati o'z ishini qayta qurishga to'g'ri keladi. Yaxshi tashkilot o'z xodimlarining salohiyatini maksimal darajada oshirishga intiladi, xodimlarning ish joyiga to'liq qaytishi va ularning salohiyatini jadal rivojlantirish uchun barcha sharoitlarni yaratadi. Xodimlarni boshqarish nafaqat kadrlar hisobini, balki xodimlarni rag'batlantirish tizimini rivojlantirishni, korporativ madaniyatni shakllantirishni, korxonada nufuzini oshirishni, yangi yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishni o'z ichiga oladi. Insonni nimaga undayotganini, uni faoliyatga nima undayotganini, uning harakatlari zahirida qanday motivlar yotganini bilish bilangina shaxsni boshqarishning samarali shakllari va usullari tizimini ishlab chiqishga harakat qilish mumkin. Buning uchun ma'lum motivlar qanday paydo bo'ladi yoki yuzaga keladi, motivlar qanday va qanday yo'llar bilan harakatga keltirilishi mumkinligini, odamlarni qanday rag'batlantirishni bilish kerak.

1. Moddiy rag'batlantirish: Ish haqi, shu jumladan asosiy (ish haqi,) va qo'shimcha (bonuslar, kasbiy mahorat uchun nafaqalar, og'ir mehnat sharoitlari, to'liq bo'lmagan ish vaqti, tungi ish uchun va boshqalar);

Bonuslar - tashkilot foydasidan bir martalik to'lovlar (ish haqi, mukofot, yillik, yarim yillik, yangi yil mukofotlari ish tajribasi va olingan ish haqi miqdori bilan bog'liq, xizmatlari uchun, ish staji, maqsadli);

Ustav kapitalida ishtirok etish - tashkilotning aksiyalarini sotib olish (shu jumladan imtiyozli narxlarda) va dividendlar olish, aksiyalarni tekin olish;

Foyda olishda ishtirok etish, rag'batlantirish fondini shakllantirish;

Rejalar qo'shimcha to'lovlar- ko'pincha savdo tashkilotlari (tarkibiy bo'linmalar) xodimlari bilan bog'lanadi va yangi bozorlarni, sotishni maksimal darajada oshirish usullarini izlashni rag'batlantiradi. Bularga tashkilotning sovg'alari, biznes xarajatlarini subsidiyalash, bilvosita ish bilan bog'liq shaxsiy xarajatlarni qoplash (xizmat safarlari va boshqalar) kiradi. Transport xarajatlarini to'lash yoki o'z transportiga texnik xizmat ko'rsatish - transport xarajatlarini to'lash uchun mablag'larni ajratish; transport sotib olish uchun. Transport bilan ta'minlash: to'liq xizmat ko'rsatish bilan (haydovchi bilan); tez-tez sayohatlar bilan bog'liq shaxslarga, boshqaruv xodimlariga qisman xizmat ko'rsatish bilan;

stipendiya dasturlari - yon tomondan ta'lim xarajatlarini qoplash uchun mablag' ajratish;  
Kadrlar tayyorlash dasturlari - kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash, malaka oshirishni tashkil etish xarajatlarini qoplash

2. Shartli moddiy rag'batlantirish:

Jamg'arma mablag'lari – Banklarda jamg'arma foizlari belgilanganidan kam bo'lmagan foizlarni to'lash bilan tashkilot xodimlari uchun bunday mablag'larni tashkil etish. Mablag'larni to'plashning imtiyozli usullari.

Umumiy ovqatlanish - korxonada ovqatlanish uchun, oziq-ovqat uchun subsidiyalar to'lash uchun mablag'larni ajratish.

Tashkilot tomonidan ishlab chiqarilgan yoki barter orqali olingan tovarlarni sotish.

Tibbiy yordam dasturlari - tibbiy yordamni tashkil etish yoki tibbiyot muassasalari bilan shartnomalar tuzish, ushbu maqsadlar uchun mablag'larni ajratish.

Uy-joy qurilishi dasturlari - uy-joy qurilishi uchun yoki ulush shartlarida mablag' ajratish.

Bolalarni tarbiyalash va o'qitish dasturlari - tashkilot xodimlarining bolalari, nevaralari maktabgacha va maktab (kollejda) ta'limini tashkil etish uchun mablag'lar ajratish; imtiyozli stipendiyalar.

Moslashuvchan ijtimoiy to'lovlar - tashkilotlar zarur imtiyozlar va xizmatlarni sotib olish uchun ma'lum miqdorni belgilaydilar. Xodim belgilangan miqdorda imtiyozlar va xizmatlarni mustaqil tanlash huquqiga ega.

Hayotni sug'urtalash - tashkilot mablag'lari hisobidan, xodimning hayotini sug'urtalash va ramziy chegirma uchun - uning oila a'zolari. Xodimning daromadidan ushlab qolingan mablag'lardan to'lovlar.

Kredit olish bo'yicha uyushmalar - uy-joy qurish, uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar, xizmatlar sotib olish uchun imtiyozli kreditlar belgilash.

3. Nomoddiy rag'batlantirish:

Bo'sh vaqtni rag'batlantirish - xodimni faol va ish bilan ta'minlash orqali ishga joylashish vaqtini tartibga solish ijodiy ish qo'shimcha dam olish kunlari, bayramlar, ta'til vaqtini tanlash va boshqalar; moslashuvchan ish jadvalini tashkil qilish orqali; yuqori mehnat unumdorligi tufayli ish kunining uzunligini qisqartirish orqali.

Mehnat / tashkiliy rag'batlantirish - xodimning ishdan qoniqish hissi o'zgarishiga asoslangan xatti-harakatlarini tartibga soladi va tashkilot jarayonida va uning ishining mohiyatida ijodiy elementlarning mavjudligini nazarda tutadi; boshqaruvda ishtirok etish imkoniyati; bir xil lavozimda ko'tarilish; ijodiy sayohatlar.

Rag'batlantirish, jamoatchilik e'tirofini ifodalashga asoslangan - maktublar, nishonlar, vimponlar taqdim etish, Faxriy taxtaga fotosurat joylashtirish. Xorijiy amaliyotda faxriy unvon va mukofotlar, ommaviy rag'batlantirish qo'llaniladi (ayniqsa Yaponiyada ommaviy tanbehlardan saqlanib). Qo'shma Shtatlarda ma'naviy rag'batlantirish uchun xizmatga asoslangan model qo'llaniladi.

Motivatsiya bir omil bilan chegaralanib qolmaydi. Motivlar har doim murakkab. Zamonaviy amaliyotda kamida uchta yoki to'rtta asosiy rag'batlantiruvchi omilni aniqlash odatiy holdir. Va ko'pincha motivlar o'zaro bog'liqdir. Va boshqasini hisobga olmagan holda faqat bittasiga ta'sir qilish energiyani behuda sarflashi mumkin.

Motivatsiya tizimi korxonada maqsadlari va uning xodimlarining maqsadlari o'rtasidagi asosiy bog'lovchi elementga aylanadi. Keng ma'noda motivatsiya - bu shaxsni muayyan aniq harakatlarni amalga oshirishga undaydigan barcha harakatlantiruvchi kuchlarning yig'indisi va harakatlantiruvchi kuchlar, odatdagidek, bu shaxsning xohish-istaklari. Xodimlarni rag'batlantirishning vakolatli tizimini ishlab chiqish va qo'llash samaradorlik ko'rsatkichlarining yaxshilanishiga olib keladi, bu ishlayotgan shaxs uchun zarur bo'lgan motivatsiya xodimlarning faoliyatiga samarali ta'sir qilishi bilan bog'liq.

Yaxshi motivatsiya qilingan jamoa quyidagi imtiyozlarni berishi mumkin:

- Yaxshi ishlash. Bu kompaniya ishlab chiqaradigan mahsulotlar tannarxining pasayishiga olib kelishi mumkin va shu bilan tashkilotga o'z mahsulotini arzonroq narxda sotish va bozorda ustunlikka ega bo'lish imkoniyatini beradi.
- Xodimlar o'zlarining ish hayotlaridan mamnun bo'lishlari sababli ishdan bo'shshish.
- Xodimlar aylanmasining kamayishi (biznesni tark etadigan xodimlar soni). Bu o'qitish va yollash xarajatlarining pasayishiga olib kelishi mumkin.
- Mamnun xodimlar kompaniyaga ish beruvchi sifatida yaxshi obro' berib, eng yaxshi iste'dodni topishni osonlashtiradi.
- Motivatsiya qilingan xodimlar mahsulot sifatini va mijozlarga xizmat ko'rsatishni yaxshilashlari mumkin.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki rag'batlantirishni har bir korxonaga yoki tashkilot o'z ichki imkoniyatlaridan kelib chiqib o'rnatadi. Xodimlarni motivatsiyalash tizimimni joriy etilishi har doim yaxshi natija ko'rsatganligini amaliyotlarda aniq ko'rishimiz mumkin. Tajribali kadrlarni saqlab qolish uchun va ularni qo'nimsizligini oldini olishda motivatsiyalashning ahamiyati juda katta.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. SH. Mirziyoyev "Tanqidiy tahlil, Qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik-har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" Toshkent - "O'zbekiston"-2019
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. -T.: "Fan va texnologiya", 2012
3. Abdurahmonov X. va boshqalar. Ijtimoiy soha iqtisodiyoti. Darslik. -T.: "Iqtisodiyot", 2013
4. SHodmonov SH.SH., G'ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik.-T: "Iqtisodiyot moliya", 2020, 529-b
5. Adamchuk V.V., Romashev O.V., Sorokina M.E. Ekonomika i sotsiologiya truda. Uchebnik. Moskva, «YUNITI», 2021