

XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISH VA MOTIVATSIYA TIZIMLARINING SAMARADORLIGI: TURLI TASHKILOTLARDAGI AMALIYOTLARNING QIYOSIY TAHLILI.

Abduvohidova Sitora Anvar qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti magistri
sitoraazimjonova656@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur tezisda xodimlarni baholash va rag'batlantirish tizimlari tashkilotlarda ish samardorligini oshirishga qaratilgan muhim mexanizmlar sifatida tahlil qilinadi. Xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlari va xodimlarning motivatsiyasini oshirish uchun zarur strategiyalarni o'rganish orqali, ushbu tizimlarning tashkilotlarda qanday ishlashi va uning samarali bo'lishi uchun qaysi omillar muhim ekani ko'rsatilgan.*

Kalit so'zlar: *Xodimlarni rag'batlantirish, mehnat unumdorligi, moddiy rag'batlantirish, nomoddiy rag'batlantirish, ijtimoiy rag'batlantirish, motivatsiya strategiyalari.*

KIRISH

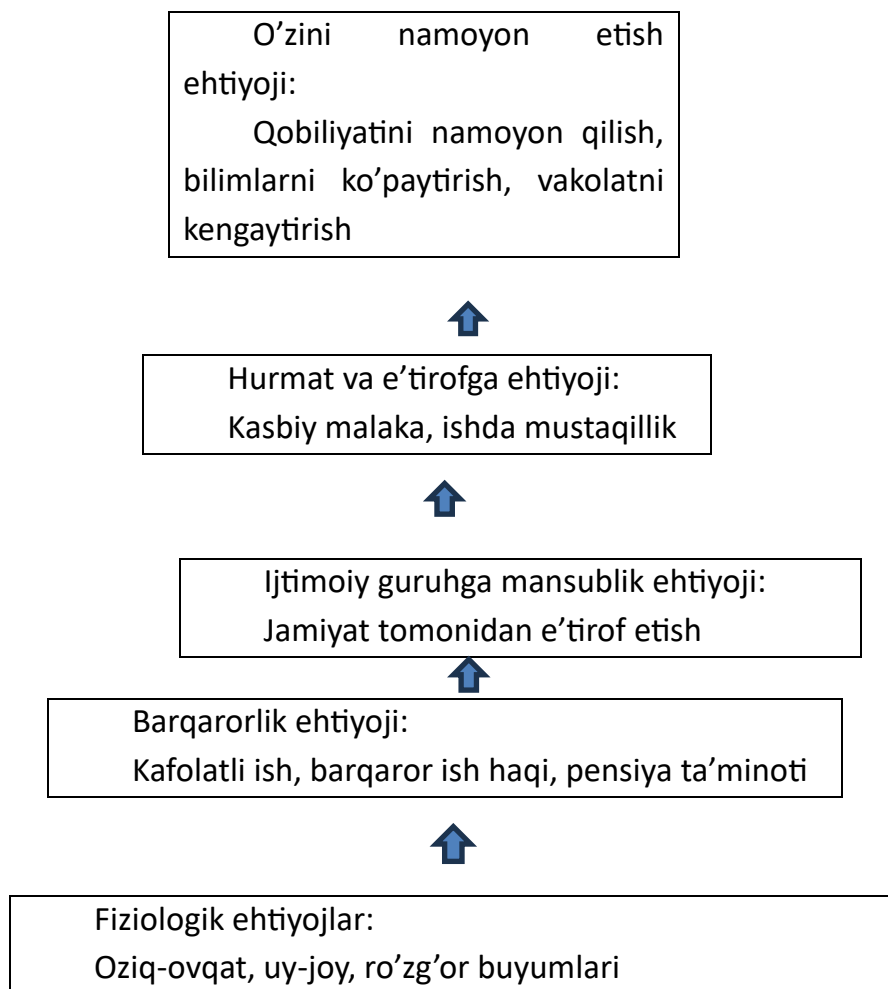
Hozirgi vaqtda mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlari va sohadagi korxonalar va tashkilotlarda malakali xodimlarni ish joyida ushlab qolish dolzarb masalalar qatoriga kirib ulgurdi. Har qanday biznesning muvaffaqiyati uning xodimlariga bog'liq bo'lib, ularning ishga bo'lgan munosabati, mehnat unumdorligi va kompaniyaga sadoqati xodimlarning motivatsiya darajasiga ta'sir qiladi. Bugungi zamonaviy iqtisodiy sharoitda kompaniyaning bozor raqobatbardoshligini ta'minlash va barqaror rivojlanishini qo'llab-quvvatlash uchun samarali boshqaruv strategiyalari muhim ahamiyat kasb etadi. Shulardan biri bo'lib, xodimlarni rag'batlantirish tizimi hisoblanadi. Bu tizim kompaniya va xodimlarning manfaatlarini uyg'unlashtirib, xodimlarning faoliyatidan qoniqish darajasini oshiradivа ularning kompaniya maqsadlariga yo'naltirilgan holda ishlashini ta'minlaydi.

Xodimlarni rag'batlantirishga oid ilmiy tadqiqotlar asosida turli motivatsiya nazariyalari shakllangan.

Jumladan; **A.Maslou** (1943) o'zining "Inson ehtiyojlari iyerarxiyasi" nazariyasida inson motivatsiyasini bevosita ehtiyojlar bilan bog'laydi va moddiy rag'batlantirish ushbu ehtiyojlarning boshlang'ich bosqichlarida muhim rol o'ynashini ta'kidlaydi.

Robbins va Judge (2019) o'zining "Tashkilotlarda xulq-atvor" asarida samarali rag'batlantirish natijasida xodimlarning ishga bo'lgan mas'uliyati va sadoqati oshishini ta'kidlaydi.

Deci va Ryan (1985) esa o'z tadqiqotlarida ichki motivatsiyaning ahamiyatini ta'kidlab, maosh yoki bonuslar motivatsiyani oshirishi mumkinligi, ammo uzoq muddatda ishga qiziqishining pasayishiga olib kelishi mumkinligini ko'rsatgan.



1-jadval. A.Maslou nazariyasi bo'yicha ehtiyojlar piramidasi

A.Maslou nazariyasi qiziqtirishning eng mashhur nazariyasi hisoblanadi. Ushbu nazariyaga asosan, insonlar hamisha qandaydir narsaga ehtiyoj sezadilar. Ehtiyojlar birlamchi va ikkilamchi, besh darajali bo'ladi.

Dastlab, rag'batlantirish haqida gap ketganda, ko'pchilik faqat maosh va bonuslarni o'ylaydi. Moddiy rag'batlantirish qisqa muddatli motivatsiyani oshirishga yordam beradi. Ish haqi oshirilishi yoki qo'shimcha mukofot tizimining joriy etilishi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishiga turtki bo'lishi mumkin.

Yirik xalqaro kompaniyalar xodimlarni rag'batlantirish bo'yicha o'ziga hos strategiyalardan foydalanadilar. Jumladan, **Google** kompaniyasi xodimlar uchun qulay ish sharoitlarini yaratishga katta e'tibor beradi.

Amazon esa natijalarga asoslangan rag'batlantirish tizimini qo'llaydi. Ularning samaradorligi natijalarga bog'liq bo'lib, yuqori ko'rsatkichlarga erishganlar maxsus bonuslar va kompaniya aksiyalariga ega bo'lishadi.

Katta kompaniyalar va xalqaro korporatsiyalar rag'batlantirish tizimlarining samaradorligini oshirish uchun turli strategiyalarni qo'llaydi. Google, Amazon va Microsoft kabi kompaniyalar xodimlarga nafaqat raqobatbardosh maosh, balki qulay ish muhitini ham taqdim etadi.

Tesla va SpaceX kabi texnologik kompaniyalarda esa xodimlarga kompaniya aksiyalaridan ulush berish orqali ularning kompaniya rivojlanishiga qiziqishini oshirish tizimi yo'lga qo'yilgan.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, eng samarali rag'batlantirish modeli – moddiy va nomoddiy rag'batlantirishning kombinatsiyasi hisoblanadi. Ya'ni xodimlarga nafaqat yaxshi maoshlar taklif qilish, balki ularga rivojlanish imkoniyatlarini yaratish, ish muhitini qulaylashtirish hamda ularning harakatlarini qadrlash ham muhim hisoblanadi.

Rag'batlantirishlar

Amal qilish davri bo'yicha	Uzluksiz	Mehnat sharoiti, ish joyini tashkil etilishi
	Diskretli	Ish haqi, mukofotlar
	Uzoq muddatli	Ish haqini yuksak darajasi, foydaga sheriklik
	O'rta muddatli	Mehnat sharoiti, ish haqiga ustama to'lovlar
	Qisqa muddatli	Bir marotabali mukofot
Guruhlar bo'yicha	Ijtimoiy	Milliy daromad ortishi
	Jamoa	Ish haqi jamg'armasini tashkil etish, taqsimlash
	Shaxsiy	Hodimning jami daromadi
Funksiyali maqsad bo'yicha	Nufuzli	Aniq tizim bo'yicha ish haqi, imtiyozli aksiya
	Rag'batlantirish	Kasb mahorati to'lovni oshirish
Qo'llanish sohasi	Universal	Pul bilan rag'batlantirishlar hammasi
	Maxsus	Pul to'lanmaydigan rag'batlantirishlar
Yo'nalish bo'yicha	Invetisiyali	Ish haqi jamg'armasi
	Iste'vulli	Ish haqi, foydani asosan joriy iste'mol uchun sarfi
	Iste'molli investisiyali	Dividentlar ish haqi ishlab chiqarishni rivojlantirish investitsiyalari foydasi

2-jadval. Rag'batlarni sinflashuvi

Xulosa

Yuqoridagi tahlillardan shuni aytishimiz mumkinki, biznesning barqaror rivojlanishi va maqsadlarga erishish uchun kompaniyalar rag'batlantirish tizimlarini dinamik tarzda takomillashtirishlari zarur hisoblanadi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, kompaniyalar xodimlarni rag'batlantirish tizimini doimiy takomillashtirib borishlari kerak. Bunin uchun: moddiy va nomoddiy rag'batlantirishni muvozanatlash lozim. Maosh va bonus tizimi nomoddiy rag'batlantirish usullari bilan uyg'unlashtirilganda eng yaxshi natijalarga erishish mumkin. Rahbariyatning xodimlarga bo'lgan e'tibori va e'tirofi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, moslashuvchan ish vaqti va dam olish uchun sharoit yaratish bularning barchasi uzoq muddatli motivatsiya uchun zarur.

Xulosa qilib aytganda, xodimlarni samarali rag'batlantirish biznesning muvaffaqiyatli rivojlanishi va raqobatbardoshligini oshirishga bevosita ta'sir qiladi. Kompaniyalar rag'batlantirish tizimini dinamik tarzda takomillashtirib borishlari va xodimlarning ehtiyojlarini inobatga olgan holda moslashuvchan strategiyalarni ishlab chiqishlari zarur. Shundagina, xodimlarning mehnat unumdorligi oshadi, kompaniyaning barqaror rivijlanishi va bozor raqobatbardoshligi mustahkamlanadi.

ADABIYOTLAR RO'YHATI:

1. Sh.N.Xayitov, D.M.Artikova, J.K.Musayeva Innovatsion Menejment Buxoro (2020)
2. A.Maslou (2020). Inson ehtiyojlari iyerarxiyasi. Moskva
3. E.Deci, R.Ryan (2021). Ichki va tashqi motivatsiya omillari. Cambridge.
4. M.Armstrong (2016). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
5. Google Inc. (2024). Xodimlarni rag'batlantirish strategiyalari. San Francisco: Google Research Center.