

ТАШКИЛОТДА ХОДИМЛАРНИ РАЎБАТЛАНТИРИШ ВА МОТИВАЦИЯЛАШ ЖИҲАТЛАРИ.



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-23-1053-1061>

Тўхтаева Хуршида Фарходовна

ТДИУ, ассистент

Email: t.hurshidaxon@gmail.com

Тел: +998901350802

АННОТАЦИЯ

Бугунги инновацион иқтисодиётга ўтиш даврида ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклифлар ва тавсияларни ишлаб чиқиш. Мақолада «Ўзтўқимачиликсаноат» уюмларида корхоналарида ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтириш йўллари аниқлаш, меҳнат мотивациясидан қониқиш усуллари такомиллаштириш йўллари таклиф этилган.

Таянч иборалар: *меҳнат мотивацияси, ходимларни ривожлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш, ходимлар меҳнатини рағбатлантириш.*

АННОТАЦИЯ

Разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию социально-экономических механизмов усиления мотивации сотрудников в условиях современного перехода к инновационной экономике. В статье предложены способы выявления усиления мотивации сотрудников на предприятиях Ассоциации «Узбекенгилсаноат», совершенствования методов удовлетворения трудовой мотивации.

Ключевые слова: *Мотивация труда, развитие персонала и социальная защита, стимуляция работников.*

ABSTRACT

Development of scientifically based proposals and recommendations for improving socio-economic mechanisms for enhancing employee motivation in the context of the modern transition to an innovative economy. The article proposes ways to identify increased motivation of employees at the enterprises of the Association "Uzbekyengilsanoat", to improve the methods of satisfaction of labor motivation.

Keywords: *Labor motivation, personnel development and social protection, employee incentives.*

КИРИШ

Ўзбекистон Республикасида макроиктисодий барқарорлик ва барқарор иқтисодий ўсиш суръатларини таъминлашга йўналтирилган иқтисодий ислохотлар изчил амалга оширилмоқда. Ҳозирги вақтда ходимларни мотивациялашни кучайтириш нафақат иш берувчининг, балки бу ерда ишловчи ходимларнинг ҳам мақсадлари ва манфаатларига боғлиқ. Корхонада фойдаланиладиган мотивациялаш тизимлари айнан шахснинг фаоллигига таъсир кўрсатишга интилади. Меҳнат фаолиятини бошқаришнинг мотивацион жиҳатлари бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг қўлланилмоқда ва улардан ривожланаётган ташкилотларда фаол фойдаланилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисга Муроғжатномасида “...**Бешинчидан**, ёшлар ўртасида бандликни таъминлаш ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш масаласи эътиборимиз марказида бўлади. Бунинг учун келгуси йилда профессионал таълим тизими меҳнат бозоридаги талаб ва халқаро андозаларга мос янгича ёндашувлар асосида ислоҳ қилинади. Бундан буён ишчи касблар бўйича талаб қўйишда малака асосий ўринга чиқади. Шунинг учун Ҳукумат келгуси йил 1 январдан талаб юқори бўлган ишчи касблар бўйича фуқароларнинг малака даражасини тасдиқлаш тизимини жорий этсин. Хабарингиз бор, Ёшлар форумидаги учрашувимизда ёшлар тадбиркорлиги ва бандлигини таъминлаш учун 100 миллион доллар ажратиш тўғрисида қарор қабул қилдик. Бундан ташқари, ёшларнинг бизнес лойиҳаларини кредитлаш ҳамда уларни касб-хунарга ўқитиш учун 1 триллион сўм ва 50 миллион доллар ажратилади” [1.3] –деб таъкидлади.

Корхонада ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтириш, ходимни ривожлантириш, унинг касбий ва малака таркибини ҳисобга олиш, ходимга умумий ва қўшимча эҳтиёжни аниқлаш, ходимлардан маълум бир аниқ мақсадга эришиш учун йўналтириш ҳозирги куннинг энг долзарб муаммоларидан биридир. Таъкидлаш лозимки, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида корхона ва ташкилотларда ишловчи ходимларни режалаштириш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, ривожлантириш муаммоси ходимларнинг шахсий манфаатларини таъминлаш билан бир қаторда мамлакат иқтисодиётида алоҳида рол ўйнайди.

Шу муносабат билан илмий ишда Ўзбектўқимачиликсаноат кўмитаси корхоналарида ходимларини меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш масалаларини тадқиқ этишга қаратилганлиги мавзунинг долзарблигидан далолат беради.

Тадқиқот вазифалари. Олдинга қўйилган мақсаддан келиб чиқиб куйидаги вазифалар қўйилди:

- ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштиришнинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини очиб бериш;
- меҳнатни мотивлашнинг моҳияти ва услубларини асослаш;
- «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида ходимларни ривожлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш ҳолатининг таҳлили амалга ошириш;
- «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтириш йўлларини аниқлаш;
- меҳнат мотивациясидан қониқиш усулларини такомиллаштириш йўллари кўрсатиш.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ

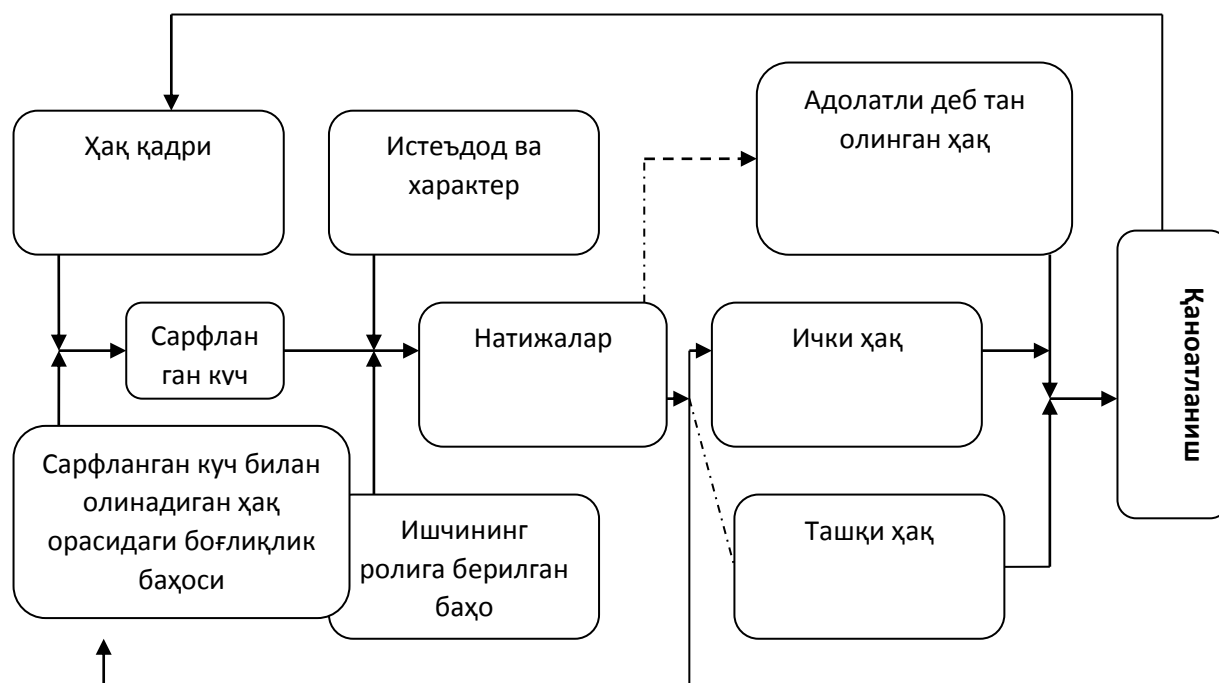
Корхоналарда ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича кенг кўламли чуқур иқтисодий ислохотларни изчил амалга оширишни фундаментал ўрганишда хорижий мамлакатларда Ю.Г. Одегов [2.501], Г.Г.Руденко, Г.П. Журавлев [3.920], Рофе А.И. [4.392] , Кибанов А.Я [5. 584], Адамчук В.В [6.326], Волгин Н.А [7.284] мамлакатимизда эса, Абдурахмонов Қ.Х [8.592], Умурзоқов Б.Х., [9.198], Рўзметов Р [10.234], Хайитов А.В.[11.244] ва бошқа иқтисодчи олимлар ўзларининг дарслик ва ўқув қўлланмалари ҳамда илмий-тадқиқот фаолиятларида атрофлича таҳлил қилишган.

МакКлелланд талқинидаги тааллуқлиликка бўлган эҳтиёжга асосланган мотивлашув, Маслоу талқинидаги мотивлашувни эслатади. Бундай одамлар танишлар доирасида дўстона муносабатларни боғлашга, ўзгаларга ёрдам қўлини узатишга қизиқадилар. Тааллуқлиликка эҳтиёжи кучли бўлган одамлар ижтимоий мулоқот учун кенг имконлар очадиган ишларда ўзларини қулай ҳис этадилар. Уларнинг раҳбарлари иш жараёнида шахслараро муносабатлар ва алоқаларни чекламайдиган муҳитни сақлаб қолишга интилишлари керак. Раҳбар, шунингдек бундайларнинг эҳтиёжларини уларга кўроқ эътибор бериш

ва вақти-вақти билан уларни алоҳида гуруҳларда тўплаш орқали эҳтиёжларини қаноатлантириши мумкин.

Герцбергнинг икки омиллик назарияси. Ўтган асрнинг 50-йилларида Фредерик Герцберг бошчилигидаги мутахассислар гуруҳи томонидан эҳтиёжларга асосланган яна бир мотивлаш моделини ишлаб чиқди. Тадқиқотчилар гуруҳи йирик лак-бўёқ фирмасининг 200 муҳандиси ва маъмурият хизматчилари орасида: “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда яхши ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” ва “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда ёмон ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” деган саволга жавоб беришни сўраган.

Портер-Лоулер модели. Лайман Портер ва Эдвард Лоулер кутилган натижа назарияси билан адолат назарияси элементларини ўзида мужассамлаштирган мотивлашнинг мажмуий процессуал назариясини ишлаб чиқишди. Уларнинг 1.1-расмда акс эттирилган модели беш ўзгарувчан микдорни: сарф этилган куч, идрок, олинган натижалар, ҳақ, қаноатланиш даражасини ўз ичига олади.



1.1-расм. Портер-Лоулер модели [12.21]

Портер-Лоулернинг моделига кўра, эришилган натижалар ходимнинг сарф қилган кучи, унинг истеъдоди ва хусусиятлари, шунингдек ўз ролини нақадар англаганлигига боғлиқ. Сарфланган куч даражаси ҳақнинг кадри ва

сарфланган кучнинг бу даражаси муқаррар равишда бериладиган ҳақнинг муайян даражасига олиб келишига бўлган ишонч даражаси билан белгиланади. Бундан ташқари, Портер-Лоурел назариясида бериладиган ҳақ билан натижалар орасидаги нисбат белгиланган, яъни одам ўз эҳтиёжларини эришилган натижалар учун олиган ҳақ ёрдамида қаноатлантиради (1.1-расм).

Фаолият орқали инсон ўзининг ҳаётдаги ўрнини белгилаб олади ва ўзининг ижтимоий табиатини тасдиқлайди. Ҳақиқий фаолият, одатда, борликни ўзгартириш билан боғлиқ бўлиб, жисмоний, ақлий ва бошқа шаклларни (руҳий фаолият ва б.) камраб олади.

Фаолият ҳам ички, идеал-ўзгартирувчи хусусиятга эга бўлиши (фикрлаш фаолияти, унинг натижаси - интеллектуал маҳсулот, фикр, ғоя), ҳам реал, амалий, ташқи шаклда намоён бўлиши, кузатиладиган бўлиши (хатти-ҳаракат) мумкин. Бунда фаолият ва хатти-ҳаракатнинг ўзаро боғлиқлиги келиб чиқади.

ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Ушбу мақсадга эришиш учун статистик маълумотларни тўплаш ва таққослаш усуллари билан, олинган натижаларни умумлаштириш ва асослашда таҳлил усуллари билан фойдаланилди. Ушбу методлар мақоланинг таҳлил ва натижалар қисмида қўлланилиб, қуйида хулоса қилишимизга ёрдам берган. Қўлланилган методларнинг натижаси ходим манфаатларини ташкилот мақсадлари билан бирлаштириш бу иш берувчига улар меҳнат мотивациясини ошириш, ишлаб чиқаришга юқори малакали мутахассисларни жалб этиш ва сақлаб туриш, персоналга ҳаражатларни назорат қилиш ва бошқариш имконини беради.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Меҳнат фаолиятидаги ўзгаришлар, иқтисодчиларнинг фикрига кўра, қуйидагилардан иборат:

- ишлаб чиқариш секторида бандликнинг пасайиши;
- феминизация;
- вақтинчалик бандликнинг ўсиши;
- малакали ходимлар улушининг ортиши.

Тадқиқотимизда персоналнинг персоналининг меҳнат мотивациясидан қониқиш натижаларини таҳлил этишда биз хориж олимларининг икки омил назариясини асос қилиб олдик. Маълумки, ушбу таълимотга мувофиқ меҳнатдан қониқишга таъсир кўрсатувчи омиллар икки гуруҳга бўлинади.

Олимларнинг фикрича “гигиеник омиллар” деб номлаган гуруҳга иш ҳақи миқдори, иш режими, санитария-гигиена шароитлари, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бевосита раҳбар билан муносабатлар, иш жойининг техника билан жиҳозланганлиги, корхонада ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятлари киради [13.51]. Агар бу омиллар мавжуд бўлмаса ёки персонални қониқтирмаса, улар меҳнатдан қониқмаётганликларини намоён этадилар. Агар бу омиллар персонални қаноатлантираётган бўлса, уларнинг ўз меҳнатидан қониқишлари юқори бўлиши шубҳасиздир. Шу билан бирга биринчи гуруҳ омиллари иккинчи гуруҳ омиллари – ишнинг хилма-хиллиги, янги вазифаларни ҳал этиш зарурати, ишдаги мустақиллик, меҳнат фаолиятининг персонал қобилиятига мувофиқлиги, хизмат вазифасида ўсиш имкониятлари қабила билан мужассамлангани ҳолдагина корхона жамоаси меҳнатдан тўлиқ қониқадиган бўлади

1-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида персоналнинг меҳнат мотивациясидан қониқиш даражасига таъсир кўрсатувчи омиллارга муносабати

Ходимнинг ўз меҳнатидан қониқиши омиллари	Қониқиш даражаси, %		
	Қониқаман	Қониқмаганга қараганда кўпроқ қониқаман	Қониқмайман
1. Иш ҳақи миқдоридан	42,1	10,8	41,1
2. Иш режимидан	76,3	7,8	15,9
3. Иш хилма-хиллигидан	58,7	20,6	20,7
4. Янги вазифаларни ҳал этиш заруратидан	51,3	10,2	38,5
5. Ишдаги мустақилликдан	70,3	20,6	9,1
6. Меҳнат фаолиятининг шахсий қобилиятга мувофиқлигидан	42,6	16,8	40,6
7.Хизмат вазифасида ўсишдан	40,7	9,6	49,7
8.Санитария-гигиена шароитидан	60,3	21,2	18,5
9.Меҳнатнинг ташкил этилишидан	62,4	10,6	27,0

10.Бевосита раҳбари билан муносабатдан	72,1	10,5	17,4
11.Иш жойининг техника билан жиҳозланганидан	55,3	20,4	24,3
12.Ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан	36,7	10,8	52,5

Манба: «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ўтказилган социологик тадқиқотлар натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

Корхонада персонални қизиқтирувчи омиллар қаноатлантираётган бўлса, биз тадқиқот ўтказган «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида персонални меҳнатга бўлган қизиқтиришнинг ҳолати рисоладигадек. Бироқ, биз эҳтиёжлар пирамидасини ёдга олсак, 1-жадвал натижаларига кўра, персоналнинг асосий эҳтиёжлари – иш ҳақи, ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш масалалари етарли даражада қондирилмаётганлигига гувоҳ бўламиз.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Персонални рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ (2-жадвал). Уюшмада меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш ва уларнинг натижалари кўрсатиб ўтилиб унга кўра хизмат вазифаси ва уларга бериладиган рағбатлантириш турлари келтирилган.

2-жадвал

Меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш

Ходим фаолияти натижалари	Рағбатлантириш турлари
Хизмат вазифаларини муттасил сидқидилдан бажариш	Ташкилий-маъмурий: иш ҳақи миқдори ўзгартирилмасдан хизмат вазифасида кўтариш. Ижтимоий-психологик: раҳбар мақтови, ёрликлар бериш. Иқтисодий: қимматбаҳо совға тақдим этиш, иш ҳақиға 20% устама
Хизмат вазифаси доирасида бир марта рационализаторлик таклифи	Ижтимоий-психологик: миннатдорчилик эълон қилиш.

киритганлиги учун	Иқтисодий: қимматбаҳо совға ёки пул мукофоти
Хизмат вазифаси доирасида мунтазам рационализаторлик таклифлари учун	Ташкилий-маъмурий: хизмат вазифасида кўтариш. Иқтисодий: қимматбаҳо совға ёки пул мукофоти, иш ҳақи миқдорини ошириш. Ижтимоий-психологик: миннатдорчилик эълон қилиш
Хизмат вазифаси доирасига кирмайдиган масалалар бўйича самара келтирадиган янгиликларни таклиф этиш	Ташкилий-маъмурий: хизмат вазифасида кўтариш. Иқтисодий: қимматбаҳо совға ёки пул мукофоти. Ижтимоий-психологик: миннатдорчилик эълон қилиш, ёрликлар билан мукофотлаш, санатория ва курортларга бепул йўлланма бериш
Хизмат вазифаси доирасига кирмайдиган, катта иқтисодий самара келтирадиган янгиликларни таклиф этиш	Ташкилий-маъмурий: хизмат вазифасида кўтариш. Иқтисодий: қимматбаҳо совға ёки пул мукофоти бериш. санаторий ва курортларга, чет элларга саёҳат қилишга бепул йўлланма бериш. Ижтимоий-психологик: миннатдорчилик эълон қилиш, ёрликлар билан мукофотлаш, давлат мукофотларига номзодини тақдим этиш.

Манба: Мавзуга оид назарий ва амалий маълумотлар таҳлиллари натижаси бўйича муаллиф томонидан тайёрланган

Шундай қилиб, меҳнатни моддий рағбатлантириши тизими амалиётда кўзланган самара келтириши учун уни бирданига бутун ташкилот миқёсида жорий қилмасдан аввал унинг таркибий тузилмаларида муайян муддат синовдан ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Бу тажриба муваффақиятига ишонч ҳосил қилингандан кейингина ташкилот миқёсида қўллаш лозим.

REFERENCES

1. www.press-service.uz (Ўзбекистон Республикаси Президенти портали)
2. www.mineconomi.uz (Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва саноат

вазирлиги)

3. Абдурахмонов Қ.Х, Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт /Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “FAN” нашриёт давлат корхонаси, –Т: 2019. -592 б
4. Абдурахмонов Қ.Х, Абдураманов Х.Х Меҳнат ресурсларини бошқариш:ўқув кўлланма .-Т:ILM ZIYO, 2018, 272 б
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.,Апенько С.Н., Мерко А.И.Мотивация персонала.Учебное пособие.-М.:Издательство «Альфа-Пресса, 2018.-640 с
6. «Управление персоналом» Журнал. 2019 й. № 2-4 сонлари.
7. «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасининг статистик ва бухгалтерия ҳисоби ҳисоботлари маълумотлари.
8. Mo‘minov, Sh.S. (2022). Memuar, bag‘ishlov va marsiyalarda rahbar muloqot xulqiga xos qirralarning namoyon bo‘lishi. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(9), 689-694.
9. Мўминов, Ш.С. (2022). Раҳбар нутқининг таъсир ўтказиш усуллари. Central Asian Research Journal For Interdisciplinary Studies (CARJIS), 418-426.
10. Муминов, С., Эҳсонова, М. (2021). Linguapoetic features of English derivations in literary text. Международный журнал языка, образования, перевода, 4(2), 90-67.