



## MOTIVATSIYANING MEHNAT UNUMDORLIGI VA SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

*Ilmiy rahbar: Olimova Nargizaxon Odilbek qizi*

*Andijon davlat texnika instituti*

*“Menejment” kafedrasi dotsenti,*

***Shuxratbekova Shaxodat***

*Andijon davlat texnika instituti*

*Menejment yo‘nalishi 4-kurs talabasi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada motivatsiyaning mehnat unumdorligi va umumiy samaradorlikka ta'siri nazariy jihatdan tahlil qilingan. Maqola davomida xodimlarning ichki va tashqi rag'batlantirish omillari, ularning ish faoliyatiga bo'lgan munosabati hamda natijadorlik darajasiga qanday ta'sir ko'rsatishi o'rganildi. Shuningdek, motivatsiya tizimining to'g'ri yo'lga qo'yilishi korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash va xodimlar sodiqligini mustahkamlashda muhim omil ekanligi asoslab berildi.

**Kalit so'zlar:** motivatsiya, mehnat unumdorligi, samaradorlik, rag'batlantirish, xodimlar faoliyati, boshqaruv, ish sifati, korxonalar samaradorligi.

**Kirish.** Motivatsiyaning mehnat unumdorligi va umumiy samaradorlikka ta'siri zamonaviy iqtisodiyot va boshqaruv tizimlarining eng muhim masalalaridan biri hisoblanadi. Har qanday tashkilot yoki korxonaning muvaffaqiyati, avvalo, unda faoliyat yuritayotgan inson resurslarining qanchalik samarali ishlashi bilan bevosita bog'liqdir [1]. Shu nuqtai nazardan qaraganda, xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini shakllantiruvchi asosiy omillardan biri motivatsiya hisoblanadi.

Motivatsiya tushunchasi iqtisodiy va psixologik adabiyotlarda keng o'rganilgan bo'lib, u insonni ma'lum bir faoliyatga undovchi ichki va tashqi omillar



yig'indisini anglatadi [2]. Nazariy jihatdan motivatsiya ikki asosiy turga bo'linadi: ichki (intrinsik) va tashqi (ekstrinsik) motivatsiya. Ichki motivatsiya insonning o'z faoliyatidan qoniqish hosil qilishi, o'zini rivojlantirishga bo'lgan intilishi bilan bog'liq bo'lsa, tashqi motivatsiya esa ish haqi, mukofotlar, lavozim o'sishi kabi moddiy va ijtimoiy rag'batlantirish vositalari orqali shakllanadi.

Mehnat unumdorligi esa iqtisodiy kategoriya sifatida ma'lum vaqt birligida ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmat hajmi bilan ifodalanadi. Ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori darajadagi motivatsiya xodimlarning ish faoliyatida faolligini oshiradi, vaqtni samarali taqsimlashga yordam beradi hamda ish sifatini yaxshilaydi. Natijada, bu omillar mehnat unumdorligining ortishiga olib keladi.

Nazariy yondashuvlar orasida eng mashhurlaridan biri - ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasidir. Ushbu nazariyaga ko'ra, insonlarning ehtiyojlari bosqichma-bosqich shakllanadi va ular qondirilgan sari yuqori darajadagi ehtiyojlar yuzaga keladi. Bu jarayonda xodimlarning motivatsiyasi ularning ehtiyojlari qanchalik darajada qondirilganiga bog'liq bo'ladi. Agar korxonada xodimlarning asosiy ehtiyojlarini ta'minlay olsa, ularning ishga bo'lgan qiziqishi va sadoqati ortadi, bu esa bevosita mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi [3]. Boshqa bir muhim nazariya ikki omilli motivatsiya nazariyasi bo'lib, unda motivatsiya gigiyenik omillar va rag'batlantiruvchi omillarga ajratiladi. Gigiyenik omillar (ish haqi, mehnat sharoiti, xavfsizlik) yetarli darajada ta'minlanmasa, xodimlarda norozilik paydo bo'ladi. Rag'batlantiruvchi omillar (yutuqlar, e'tirof, rivojlanish imkoniyati) esa xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularni yuqori natijalarga erishishga undaydi. Ushbu nazariyaga asoslanib aytish mumkinki, samarali motivatsiya tizimi faqat moddiy rag'batlantirish bilan cheklanib qolmasdan, ma'naviy omillarni ham qamrab olishi lozim.

Motivatsiyaning umumiy samaradorlikka ta'sirini tahlil qilishda tashkilot darajasidagi ko'rsatkichlarga ham e'tibor qaratish zarur [4]. Umumiy samaradorlik



nafaqat ishlab chiqarish hajmi, balki resurslardan foydalanish darajasi, xarajatlar samaradorligi va ish sifatining yuqoriligi bilan belgilanadi. Motivatsiya darajasi yuqori bo'lgan jamoalarda xodimlar o'z vazifalarini mas'uliyat bilan bajaradi, tashabbuskorlik ko'rsatadi va innovatsion g'oyalarni ilgari suradi. Bu esa korxonaning raqobatbardoshligini oshiradi. Shuningdek, motivatsiya va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlikni tushuntiruvchi yana bir muhim jihat - bu xodimlarning qoniqish darajasidir [5]. Qoniqish darajasi yuqori bo'lgan xodimlar kamroq ish joyini tark etadi, bu esa kadrlar almashinuvi bilan bog'liq xarajatlarni kamaytiradi. Bundan tashqari, bunday xodimlar o'z bilim va ko'nikmalarini rivojlantirishga intiladi, bu esa uzoq muddatli samaradorlikni ta'minlaydi.

Zamonaviy boshqaruv amaliyotida motivatsiya tizimini takomillashtirish muhim vazifalardan biri sifatida qaralmoqda. Raqamli texnologiyalar rivojlanishi sharoitida xodimlarni rag'batlantirish usullari ham yangilanmoqda. Masalan, masofaviy ish imkoniyatlari, moslashuvchan ish grafigi, individual rivojlanish dasturlari kabi omillar xodimlarning motivatsiyasini oshirishda muhim rol o'ynamoqda. Bu esa o'z navbatida mehnat unumdorligining yangi bosqichga chiqishiga xizmat qiladi.

Nazariy jihatdan olib qaralganda, motivatsiya tizimining samaradorligi uning kompleks va tizimli yondashuv asosida tashkil etilishiga bog'liq. Ya'ni, motivatsiya faqat biror-bir omil orqali emas, balki turli iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik omillar uyg'unligi orqali ta'minlanadi. Shu sababli korxonalar o'z motivatsiya siyosatini ishlab chiqishda xodimlarning ehtiyojlari, qadriyatlari va individual xususiyatlarini hisobga olishi zarur.

Motivatsiyaning mehnat unumdorligi va umumiy samaradorlikka ta'sirini amaliy jihatdan tahlil qilishda rivojlangan davlatlar korxonalari tajribasi muhim ahamiyat kasb etadi [6]. Ayniqsa, innovatsion boshqaruv tizimlari bilan tanilgan yirik kompaniyalarda motivatsiya mexanizmlarining qanday ishlashi va ularning natijadorlikka ta'siri yaqqol ko'zga tashlanadi. Shu nuqtai nazardan, AQShning



texnologik kompaniyalaridan biri bo'lgan Google kompaniyasi misolida ushbu masalani ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir.

Google kompaniyasi inson resurslarini boshqarish va xodimlarni rag'batlantirish borasida dunyodagi eng ilg'or tashkilotlardan biri hisoblanadi [7]. Kompaniyada motivatsiya tizimi kompleks yondashuv asosida tashkil etilgan bo'lib, u moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining uyg'unlashuvi orqali amalga oshiriladi. Bu tizimning asosiy maqsadi: xodimlarning ijodiy salohiyatini to'liq ochish, ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va yuqori natijalarga erishishni ta'minlashdir. Amaliy jihatdan qaralganda, Googleda motivatsiyaning muhim elementlaridan biri bu ichki motivatsiyani qo'llab-quvvatlashdir. Kompaniya xodimlarga mustaqil fikrlash, yangi g'oyalarni ilgari surish va ularni amalga oshirish uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Masalan, "20 foiz vaqt" konsepsiyasi orqali xodimlarga o'z ish vaqtining bir qismini shaxsiy loyihalar ustida ishlashga ajratish imkoniyati berilgan. Ushbu yondashuv natijasida Gmail, Google News kabi muhim mahsulotlar yaratilgani amaliy jihatdan isbotlangan. Bu esa motivatsiyaning innovatsion natijalarga bevosita ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi. Bundan tashqari, kompaniyada tashqi motivatsiya vositalari ham samarali yo'lga qo'yilgan. Xodimlarga yuqori darajadagi ish haqi, bonus tizimi, aksiyalar orqali rag'batlantirish kabi moddiy imtiyozlar taqdim etiladi. Shu bilan birga, ish joyidagi qulay sharoitlar: bepul ovqatlanish, dam olish zonalari, sport inshootlari va moslashuvchan ish grafigi kabi omillar ham xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Bu esa ularning ish unumdorligini oshirishga xizmat qiladi.

Amaliy tahlillar shuni ko'rsatadiki, Googleda motivatsiya tizimi xodimlar samaradorligining sezilarli darajada oshishiga olib kelgan. Kompaniya doimiy ravishda eng yuqori daromad keltiruvchi texnologik kompaniyalar qatorida turadi. Bu esa xodimlarning samarali ishlashi va yuqori darajadagi mehnat unumdorligi bilan bevosita bog'liqdir. Shuningdek, kompaniyada kadrlar almashinuvi darajasi nisbatan past bo'lib, bu xodimlar qoniqish darajasi yuqoriligidan dalolat beradi.



Motivatsiyaning mehnat unumdorligiga ta'sirini yana bir muhim jihat - bu jamoaviy muhitdir. Google'da ochiq muloqot va hamkorlik madaniyati rivojlangan bo'lib, xodimlar o'z fikrlarini erkin bildira oladi. Bu esa ularning ishga bo'lgan ishtiyoqini oshiradi va ijodiy yondashuvni kuchaytiradi. Natijada, murakkab muammolar tez va samarali hal qilinadi. Umumiy samaradorlik nuqtai nazaridan qaraganda, motivatsiya tizimi resurslardan oqilona foydalanishga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Yuqori motivatsiyaga ega xodimlar vaqtni samarali boshqaradi, ortiqcha xarajatlarni kamaytiradi va ish jarayonini optimallashtirishga intiladi. Bu esa kompaniyaning umumiy iqtisodiy samaradorligini oshiradi. Shuningdek, kompaniyada xodimlarning rivojlanishiga alohida e'tibor qaratiladi. Treninglar, malaka oshirish dasturlari va karyera o'sishi imkoniyatlari orqali xodimlarning bilim va ko'nikmalari doimiy ravishda oshirib boriladi. Bu esa uzoq muddatli samaradorlikni ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, o'z ustida ishlaydigan va rivojlanayotgan xodimlar yuqori natijalarga erishadi.

Motivatsiyaning yana bir muhim jihati - bu adolat tamoyilidir. Google'da ish natijalari asosida baholash tizimi joriy etilgan bo'lib, xodimlar o'z mehnati evaziga munosib rag'bat oladi. Bu esa ularning kompaniyaga bo'lgan ishonchini mustahkamlaydi va yanada faol ishlashga undaydi.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, motivatsiya tizimi har qanday korxonada mehnat unumdorligi va umumiy samaradorlikni oshirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Amaliy tahlillar, xususan, Google kompaniyasi misolida ko'rib chiqilganidek, xodimlarni moddiy va nomoddiy rag'batlantirishning uyg'unligi ularning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi, ijodiy va tashabbuskorlik faoliyatini rag'batlantiradi hamda yuqori natijalarga erishishga xizmat qiladi. Shuningdek, samarali motivatsiya tizimi xodimlar qoniqish darajasini oshiradi, kadrlar almashinuvini kamaytiradi va tashkilotda sog'lom ish muhitini shakllantiradi. Natijada esa nafaqat individual mehnat unumdorligi, balki butun korxonaning iqtisodiy samaradorligi sezilarli darajada ortadi. Shu bois, zamonaviy boshqaruv



tizimida motivatsiyani to‘g‘ri tashkil etish va uni doimiy ravishda takomillashtirib borish strategik ahamiyat kasb etadi.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Axmedova Y.S. Motivatsiyaning boshqaruvdagi ahamiyati // Journal of Universal Science Research. – 2024. – №4. – В. 383–390.
2. Anora K., Shavkatbek E. INDICATORS OF LABOR EFFICIENCY //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 37. – №. 4. – С. 181-186.
3. Kobulov I., Sh E. Digital economy and labor market: new professions and career opportunities //Экономика и социум. – 2025. – №. 2-1 (129). – С. 303-305.
4. Abdujalil C., Shavkatbek E. KORXONA IQTISODIY SALOHİYATINI OSHIRISHDA KADRLAR SIYOSATINING AHAMIYATI //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 59. – №. 5. – С. 380-389.
5. Muhammadumar M., Shavkatbek E. BANK XODIMLARINING BANK MUVAFFAQIYATIGA TA’SIRI //ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ. – 2025. – Т. 79. – №. 3. – С. 50-58.
6. Xasanova G.D., Sultonova D.B. Mehnat unumdorligini oshirishda xodimlar motivatsiyasini takomillashtirish yo‘llari (Buxoro viloyati misolida) // Science and Education. – 2026. – Т.7. – №2.
7. Google (Alphabet Inc.). Annual Report (Form 10-K), 2023.