

**DIREKTORNING RAG'BATLANTIRISH STRATEGIYALARI YOSH
MUTAXASSISLARNING KASBIY ADAPTATSIYASINI
JADALLASHTIRISH OMILI SIFATIDA.**

Oktyabrova Sojida Oybek qizi

Toshkent shahridagi Puchon universiteti, magistrant

e-mail: saybekovna@list.ru, +998997554174

Ilmiy rahbar: Gaynazarova Gulbaxor Abdullayevna

P.f.f.d (PhD), Dotsent.

Annotatsiya: Ushbu maqola yosh mutaxassislarning kasbiy adaptatsiyasini sezilarli darajada tezlashtirishga qaratilgan direktor rag'batlantirish strategiyalarini tahlil qiladi. Ma'lumki, tashkilot ichida yangi xodimlar o'zini qulay his qilishi, maqsad va mehnat talablari bilan tanishishi muhim. Biz rag'batlantirishning turli shakllari – moddiy, no-moddiy, ijtimoiy – yosh mutaxassislarni tezroq adaptatsiyalashda qanday rol o'ynashi, qaysi strategiyalar samaraliroq ekani haqida fikr yuritamiz. Tahliliy bo'limda turli rag'batlantirish modellari fiktiv misollar orqali ochib beriladi. Xulosa bo'limida esa eng samarali yondashuvlar asosida tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar: Rag'batlantirish strategiyalari, Kasbiy adaptatsiya, Yosh mutaxassislar, Tashkilot samaradorligi, Moddiy va no-moddiy rag'bat

Аннотация: В данной статье анализируются стратегии стимулирования, применяемые руководителем, направленные на значительное ускорение профессиональной адаптации молодых специалистов. Известно, что внутри организации важно, чтобы новые сотрудники чувствовали себя комфортно, ознакомились с целями и требованиями труда. Мы рассматриваем различные формы мотивации – материальные, нематериальные и социальные – и их роль в ускорении адаптации молодых специалистов, а также обсуждаем, какие стратегии являются наиболее эффективными. В аналитической части раскрываются различные модели мотивации на основе условных примеров. В заключении даны рекомендации, основанные на наиболее результативных подходах.

Ключевые слова: стратегии стимулирования, профессиональная адаптация, молодые специалисты, эффективность организации, материальная и нематериальная мотивация

Annotation: This article analyzes the incentive strategies employed by directors aimed at significantly accelerating the professional adaptation of young specialists. It is well known that within an organization, it is important for new employees to feel comfortable and become familiar with the goals and work requirements. We examine various forms of motivation – material, non-material, and social – and their role in

facilitating faster adaptation of young professionals, as well as discuss which strategies prove to be more effective. The analytical section presents different motivation models through hypothetical examples. The conclusion provides recommendations based on the most effective approaches.

Keywords: incentive strategies, professional adaptation, young specialists, organizational efficiency, material and non-material motivation

Kirish

Yosh mutaxassislar tashkilotga kelishganda, ularning muhitga moslashuvi – kasbiy adaptatsiya jarayoni – asosiy omillardan biri hisoblanadi. Bu jarayon tez kechsa, yangi xodimlar organizatsiyaga ko‘proq sodiq bo‘ladi, ishlab chiqarish samaradorligi oshadi, jamoaviy ruh mustahkamlanadi. Direktorlar uchun kasbiy adaptatsiyani jadallashtirish – dolzarb masala, chunki u tashkilotning innovatsion salohiyatini mustahkamlashga xizmat qiladi. Shu bois, zamonaviy rahbarlar rag‘batlantirish strategiyalarini foydalanib, yosh mutaxassislar bilan ishlashni optimallashtirishga intiladi.

Tahlil va muhokama

Yosh mutaxassislarning kasbiy adaptatsiyasini jadallashtirishda direktor rag‘batlantirish strategiyalari muhim vosita hisoblanadi. Quyidagi tahlil va muhokamada ushbu strategiyalar turli shakllarda — moddiy, no-moddiy, ijtimoiy rag‘bat, kombinatsiyaviy yondashuvlar, shaxsiylashtirish va direktorning shaxsiy ishtiroki — orqali yangi xodimlarning adaptatsiya muddatini qisqartirish va ularning ishga bo‘lgan sodiqligini oshirishdagi samaradorligi fiktiv, ammo mantiqan kuchli misollar bilan ko‘rib chiqiladi.

Moddiy rag‘batlantirish vositalari — bu eng odatiy, lekin samarali mexanizmlardan biridir. Direktorlar yangi kelgan yosh mutaxassislar uchun moliyaviy bonuslar, mukofotlar va rag‘batlantiruvchi xayriya taqdim etish orqali ularning motivatsiyasini kuchaytiradi. Misol tariqasida "Alfa Texno" kompaniyasi ko‘rsatadi: direktor boshlang‘ich uch oy ichida eng yuqori natija ko‘rsatgan yangi xodimlarga 15 % oshirilgan maosh va bayram sovg‘alari berishni boshladi. Natijada, bu yangi xodimlarning birinchi oy ichidagi ishdan ketish darajasi avvalgi 18 % dan 8 % gacha pasaydi. Ikkinchi oyda esa ularning jamoaga qo‘shilish trakti sezilarli darajada tezlashdi.

No-moddiy rag‘batlantirish shakllari emotsional aloqani mustahkamlashda va ichki motivatsiyani rag‘batlantirishda muhim rol o‘ynaydi. E’tirof, sertifikat, sertifikatli kurslarga yo‘naltirish yoki operativ rahbardan tashkil etilgan shaxsiy hamda balogh madaniyati - bularning barchasi mutaxassisni qadrlanganligini sezdiradi. Masalan, "Beta Konsult" firma direktori har bir yangi konsultantning ilk loyihasidagi muvaffaqiyatini e’tibor bilan kuzatar, kompaniya ichidagi yirik yig‘ilishda e’tirofnoma

bilan taqdirilar; bu esa konsultanlarni 30 % yuqoriroq narxdagi murakkab loyihalarga ishtirok etishga uqtiradi. Qarab chiqilsa, bunday e'tirofnoma ko'plab yangi kelgan mutaxassislar o'z salohiyatlarini kuchaytirishga undaydi hamda kompaniyaga qaytib kelish ehtimolini oshiradi.

Ijtimoiy rag'batlantirish — mentorluk, jamoaviy tadbirlar, psixologik qo'llab-quvvatlash — yangi xodimlarga o'zini jamoada qulay his qilish imkonini beradi. "Gamma Media" tahririyatining stsenariysi misol bo'lishi mumkin: direktor yangi jurnalist — yosh mutaxassis — uchun ishdan oldin 20 daqiqalik kunlik mentoring sessiyalarini tashkil qiladi; shuningdek, har oyda jamoaviy tushlik va ijtimoiy suhbatsiz uchrashuvlar o'tkaziladi. Bu tadbirlar yangi xodimlarning o'zaro aloqa darajasini 40 % ga oshiradi, hamkorlik yondashuvi va ishlash muhitiga moslashuvni tezlashtiradi.

Biroq eng katta effekt kombinasiyalashtirilgan rag'batlantirish strategiyalarida erishiladi. Moddiy rag'bat + no-moddiy e'tirof + ijtimoiy integratsiya orqali adaptatsiya jarayoni essiz tezlashadi. "Delta StartUp"dagi tajriba namunasida, yangi injenerlik bo'limi har bir yangi mutaxassis uchun uch oy davomida maosh bonuslari, kurslarda bepul qatnashish hamda mentorlik sessiyalari, shuningdek jamoaviy loyihalarda qo'shimcha rag'batlarni oladi. Ushbu kombinatsiya natijasida adaptatsiya va ishga moslashuv muddati avvalgi yutuq ko'rsatkichlariga qaraganda yarim oyga qisqaradi.

Shaxsiylashtirilgan rag'bat modellari — adaptatsiya har doim ham bir xil emasligini, har bir mutaxassis o'ziga xos ehtiyoj va motivlarga ega ekanligini anglashga asoslangan. Misol uchun, "Epsilon Bank" yangi xodimlarni tanlashda ularning ish vaqti, qiziqishlari yoki ijtimoiy talablarini o'rganadi va har biriga mos ravishda malaka oshirish kursi, konsultatsiya, psixologik trening yoki dam olishga yo'naltirilgan jamoaviy tadbir tashkil qiladi. Natijada, yangi xodimlar ishga moslashish darajasi avvalgi tizimga nisbatan 25 % yuqori bo'ladi.

Direktorning shaxsiy ishtiroki — bu rag'batlantirish strategiyasining "insoniy yuz" qismidir. Direktordan olingan minnatdorchilik maktubi, e-pochta orqali shaxsiy tabrik yoki muhim muvaffaqiyatda rahbar asosan ishtirok etganlik hissi yangi xodimda jamoa va rahbar bilan bog'liqlikni mustahkamlaydi. Bu bosqichni "Zeta IT" kompaniyasining tajribasini misol keltirib o'tish mumkin: direktor yangi kod yozuvchini yakuniy loyiha natijasi bo'yicha shaxsan tabriklab, minnatdorchilik maktubini topshirdi. Bu esa xodimning kompaniyani tark etish niyatini deyarli nolga yaqinlashtirib, u keyingi loyihalarda 110 % ko'rsatkich bilan ishtirok etdi.

Bu misollar tahlildan muhokamaga o'tishda keng imkoniyatlar ochadi. Fikr asosida ilgari suriladi: adaptatsiya tizimini faqat yigirma yillik malakali xodim uchun emas, balki yosh mutaxassislar uchun ham bosqichma-bosqich moslashtirilgan, kombinatsiyaviy modelda rejalashtirish zarur. Moddiy rag'batlarning haddan tashqari qo'llanishi — agar no-moddiy yoki ijtimoiy komponentlar bilan birgalikda bo'lmasa

— xodimni “pullarim uchun yaxshi ishlayman” fikriga yo‘naltiradi; bu esa uzoqda organizatsiya va jamoaning rivojlanishiga bo‘lgan sadoqatni pasaytiradi. Shu sababli, kombinatsiyalashtirilgan yondashuv, ayniqsa shaxsiylashtirilgan va direktor bilan samarali muloqotni o‘z ichiga olgan shakli, nafaqat motivatsiyani kuchaytiradi, balki xodimni tashkilotning intellektual va madaniy salohiyatiga sarmoya sifatida qabul qilish hissini ham uyg‘otadi.

Tahlil yakunida yana bir jihat ahamiyatli: muhitning ijtimoiy jihatdan ishonchli, psixologik jihatdan barqaror bo‘lishi adaptatsiyani tezlashtiradi. Mentorlik — faqat bilishni o‘rgatish emas, balki yangi xodimga tashkilot madaniyatiga ham o‘tish imkoniyatini beradi. Shuning uchun rag‘batlantirish strategiyalarini yaratayotganda, direktor protsessning har bir bosqichida — yollash davomida, birinchi kun, uch oy etib — maqsadli va individual yondashuvni qo‘llashi zarur. Masalan, birinchi haftada ijtimoiy faoliyat, ikkinchi haftada malaka oshirish, keyingi oyda modda-nomoddiy kombinatsiyaga o‘tish — bular adaptatsiya jarayonining poydevorini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Yakun qilib aytganda, tahlil bo‘limi quyidagi xulosalarga olib keladi:

- Moddiy, no-moddiy va ijtimoiy rag‘batlarni alohida yoki kombinatsiyalashtirilgan tarzda qo‘llash yosh mutaxassislarning adaptatsiyasini sezilarli darajada tezlashtiradi.
- Shaxsiylashtirilgan yondashuv — har bir xodimning ehtiyojiga mos rag‘bat — motivatsiyaning mustahkamlanishiga va tashkilotga sadoqatning oshishiga xizmat qiladi.
- Direktorning shaxsiy ishtiroki — e‘tibor, minnatdorchilik, shaxsiy aloqalar — rag‘batning mehr-munosabat tomoni bo‘lib, ilgari ikki ruhiy va ijtimoiy salohiyatni keskin kuchaytiradi.
- Mentorlik va jamoaviy muhitni mustahkamlash adaptatsiya jarayonining vaqtini qisqartiradi, yangi xodimni tashkilot ichida faollikka jalb etishda yordam beradi.
- Rag‘batlantirish strategiyalarini modul sifatida emas, balki integratsiyalashtirilgan va doimiy bosqichma-bosqich sistema sifatida tashkil etish muhimdir.

Xulosa

Yuqoridagi tahlil asosida quyidagilarni tavsiya qilish mumkin:

1. Direktor rag‘batlantirish strategiyalarini faqat bir tur bilan cheklamasdan, kombinatsiyalashtirilgan yondashuvda — moddiy, no-moddiy va ijtimoiy rag‘batlarni uyg‘unlashtirib — foydalanishi lozim.
2. Rag‘batlantirishni shaxsiylashtirish: har bir mutaxassisning ehtiyoj, maqsad va qiziqishlariga mos keladigan shaklini tanlash zarur.

3. Mentorluk va jamoaviy muhitni mustahkamlashga alohida e'tibor. Bu adaptatsiya jarayonini sezilarli darajada tezlashtiradi.

4. Direktorning shaxsiy ishtiroki va e'tibori – “insoniy yuz” strategiyasining muhim qismi. Shaxsiy minnatdorchilik yoki muruvvat rag'bat sifatida juda samarali bo'ladi.

Ushbu tavsiyalar amalga oshirilsa, tashkilotda yangi kelgan yosh mutaxassislar o'z o'rnini tezroq topadi, motivatsiyasi yuqori bo'ladi, bu esa tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga sezilarli hissa qo'shadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

Quyida foydalanilgan 10 ta fiktiv adabiyot keltirilgan. Har birida nashr yili va olingan sahifa raqami ko'rsatilgan:

1. Ahmedov A. *Tashkilot psixologi* (2020), “Rag'batlantirish nazariyasi”, 45–52 betlar.
2. Beknazarova S. *Yoshlar va mehnat bozoridagi adaptatsiya* (2019), 12–19 betlar.
3. G'aniev R. *Kadrlar menejmenti asoslari* (2021), “Moddiy motivatsiya”, 78–84 betlar.
4. Islomova N. *No-moddiy rag'bat va jamoa samaradorligi* (2018), 101–107 betlar.
5. Jalilov M. *Mentorluk tizimlarining samarasi* (2022), 33–38 betlar.
6. Kasimov T. *Shaxsiylashtirilgan motivatsiya modellari* (2020), 57–65 betlar.
7. Murodova D. *Rahbarlik va psixologik iqtidor* (2019), 22–28 betlar.
8. Qodirov E. *Start-uplarda adaptatsiyani jadallashtirish* (2021), 89–95 betlar.
9. Rasulova L. *Bank sektorida yangi mutaxassislar* (2020), 110–115 betlar.
10. Sobirov F. *IT kompaniyalarida menejment va motivatsiya* (2022), 150–158 betlar.