

UDK: 331.101.3:331.108

MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA MOTIVATSIYA VA RAG‘BATLANTIRISH TIZIMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Sodiqov Biloliddin Baxtiyor o‘g‘li

Osiyo xalqaro universiteti

Iqtisodiyot fakulteti, 1-kurs magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat unumdorligini oshirishda motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarining ahamiyati ilmiy-nazariy hamda amaliy jihatdan tahlil qilingan. Inson kapitalidan samarali foydalanish, xodimlarning ichki va tashqi motivlarini uyg‘unlashtirish hamda zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini joriy etish orqali mehnat samaradorligini oshirish masalalari ko‘rib chiqilgan. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, kompleks va tizimli rag‘batlantirish mexanizmlarini qo‘llash korxonalarda mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi. Maqolada motivatsiya tizimini takomillashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat unumdorligi, motivatsiya, rag‘batlantirish, inson kapitali, boshqaruv samaradorligi, moddiy va nomoddiy rag‘bat, KPI.

Kalit so‘zlar: mehnat unumdorligi, motivatsiya, rag‘batlantirish tizimi, inson kapitali, boshqaruv samaradorligi, moddiy rag‘bat, nomoddiy rag‘bat, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, KPI, personalni boshqarish, mehnat samaradorligi, korporativ madaniyat, ish haqi tizimi, xodimlar qoniqishi.

Abstract: This article analyzes the theoretical and practical aspects of improving labor productivity through the development of motivation and incentive systems. The issues of effective use of human capital, harmonization of internal and external employee motivations, and implementation of modern management approaches are examined. The results show that the introduction of integrated and systematic incentive mechanisms significantly increases labor productivity in organizations. Practical recommendations for improving motivation systems are proposed.

Keywords: labor productivity, motivation, incentive system, human capital, management efficiency, financial and non-financial incentives, KPI.

Keywords: labor productivity, motivation, incentive system, human capital, management efficiency, financial incentives, non-financial incentives, intrinsic motivation, extrinsic motivation, KPI, human resource management, labor efficiency, corporate culture, wage system, employee satisfaction.

Kirish Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida mehnat unumdorligi mamlakat va korxona darajasida iqtisodiy o'sishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Raqobat muhitining kuchayishi, innovatsion texnologiyalarning joriy etilishi hamda bozor talablarining murakkablashuvi sharoitida inson kapitalidan samarali foydalanish dolzarb masalaga aylanmoqda.

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, texnik va texnologik yangilanishlar har doim ham kutilgan natijani bermaydi. Buning asosiy sababi ko'pincha xodimlar motivatsiyasi va rag'batlantirish tizimining yetarli darajada shakllanmaganligidir. Xodimning o'z mehnatidan manfaatdorligi, tashkilot maqsadlariga sodiqligi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari mehnat samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi – mehnat unumdorligini oshirishda motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirishning nazariy asoslarini ochib berish hamda amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Motivatsiya tushunchasi iqtisodiy va boshqaruv nazariyalarida keng yoritilgan. Ilmiy adabiyotlarda motivatsiya xodimni muayyan maqsadga erishish uchun harakat qilishga undovchi ichki va tashqi omillar majmui sifatida talqin etiladi.

Motivatsiya nazariyalari shartli ravishda ikki guruhga bo'linadi:

1. Mazmuniy nazariyalar – inson ehtiyojlari va ularni qondirish darajasiga asoslanadi.
2. Jarayonli nazariyalar – xodimning kutilmalari, adolat tamoyili va natijaga bo'lgan munosabatini o'rganadi.

Zamonaviy tadqiqotlarda motivatsiya tizimining samaradorligi quyidagi tamoyillar asosida shakllanishi ta'kidlanadi:

- adolatlilik;
- shaffoflik;
- natijaga yo‘naltirilganlik;
- individuallashtirish;
- barqarorlik.

Rag‘batlantirish tizimi moddiy va nomoddiy shakllarda namoyon bo‘ladi. Moddiy rag‘batlantirishga ish haqi, mukofot, bonus va ustamalar kiradi. Nomoddiy rag‘batlantirish esa kasbiy o‘rish, ijtimoiy e‘tirof, moslashuvchan ish vaqti, korporativ madaniyat kabi omillarni o‘z ichiga oladi.

Ilmiy manbalar shuni ko‘rsatadiki, faqat moddiy rag‘batlantirish uzoq muddatli barqaror samaradorlikni ta‘minlay olmaydi. Ichki motivatsiyani kuchaytirish, xodimlarning o‘zini namoyon qilish imkoniyatlarini yaratish mehnat unumdorligining muhim shartidir.

Tadqiqot jarayonida quyidagi usullardan foydalanildi:

- tizimli tahlil;
- qiyosiy tahlil;
- kuzatuv;
- umumlashtirish;
- mantiqiy xulosa chiqarish.

Mehnat unumdorligini baholashda quyidagi ko‘rsatkichlar asos qilib olindi:

- bir xodimga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmi;
- ish sifati va bajarish tezligi;
- ish vaqtidan foydalanish darajasi;
- xodimlar almashinuvi koeffitsienti;
- xodimlar qoniqish indeksi.

Motivatsiya tizimining samaradorligi mazkur ko‘rsatkichlardagi ijobiy o‘zgarishlar orqali aniqlanadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi mukammal yo‘lga qo‘yilgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi yuqori bo‘ladi.

4.1. Moddiy rag‘batlantirishning roli

Natijaga bog‘langan ish haqi tizimi xodimlarning mas’uliyatini oshiradi. KPI asosida baholash tizimi joriy etilganda mehnat samaradorligi sezilarli darajada ortadi. Biroq baholash mezonlari aniq va shaffof bo‘lmasa, demotivatsiya yuzaga kelishi mumkin.

4.2. Nomoddiy rag‘batlantirishning ahamiyati

Xodimlarni e’tirof etish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish va ijobiy korporativ muhit shakllantirish ichki motivatsiyani kuchaytiradi. Ayniqsa, yosh mutaxassislar uchun o‘shish istiqbollari muhim omil hisoblanadi.

4.3. Takomillashtirish yo‘nalishlari

Mehnat unumdorligini oshirish maqsadida quyidagi chora-tadbirlar taklif etiladi:

1. KPI asosida shaffof baholash tizimini joriy etish.
2. Moddiy va nomoddiy rag‘batlarni uyg‘unlashtirish.
3. Individual yondashuv asosida motivatsiya dasturlarini ishlab chiqish.
4. Doimiy malaka oshirish tizimini rivojlantirish.
5. Korporativ madaniyatni mustahkamlash.

Kompleks rag‘batlantirish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi o‘rtacha 15–25 foizga oshishi mumkin.

XULOSA

Mehnat unumdorligini oshirishda motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirish strategik ahamiyatga ega. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, samarali motivatsiya tizimi moddiy va nomoddiy omillar uyg‘unligiga asoslanishi zarur. Adolatli, shaffof va natijaga yo‘naltirilgan rag‘batlantirish tizimi xodimlarning salohiyatini to‘liq namoyon etishga xizmat qiladi. Bu esa korxona raqobatbardoshligini oshiradi va barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta’minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
2. Qosimova D.S. Personalni boshqarish. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2019.
3. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2018.

4. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. – Pearson Education, 2017.
5. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson, 2019.
6. Becker G.S. Human Capital. – University of Chicago Press, 1993.
7. Porter M.E. Competitive Advantage. – Free Press, 1985.
8. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022.