

BOSHQARUVDA MOTIVATSIYANING AHAMIYATI

Axmedova Y. S.

Jizzax politexnika instituti "Iqtisodiyot va Menejment" kafedrasi assistenti

Normurodov Arslonbek Akromjon o'g'li

Bino va inshootlar qurilishi yo'nalishi talabasi

Hozirgi kunda, xodimlarning motivatsiyasini o'rganish masalasi dolzarb masalalardan biridir, chunki hech qanday boshqaruv tizimi mavjud motivatsiya tizimini o'z ichiga olmasa, maksimal samaradorlik bilan ishlamaydi. Har tomonlama ishlash motivatsiya bilan chambarchas bog'liq. Yetarli darajada rag'batlantirilgan ishchilar, odatda, vazifalarni bajaradigan va ish faoliyatini doimiy ravishda yaxshilaydigan tarzda o'zlaridan so'ralgan narsalarni bajarishga tayyor va qodir bo'lgan samarali odamlardir. Ho'sh motivatsiya nima?

Motivatsiya - murakkab tuzilma, faoliyatni harakatlantiruvchi kuchlar majmuasi bo'lib, u o'zini mayllar, maqsadlar, ideallar ko'rinishida namoyon qiladi va inson faoliyatini bevosita aniqlab, boshqarib turadi. Motivlashtirish - bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligini manbai, sababi, dalili har xil turli ehtimollardadir. U xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga rag'batlantiruvchi kuchli vositadir. Hech qanday boshqaruv tizimi samarali motivatsiya modeli ishlab chiqilmagan taqdirda samarali ishlamaydi, chunki motivatsiya ma'lum bir shaxsni va umuman jamoani shaxsiy va jamoaviy maqsadlariga erishishga undaydi. Motivatsiya boshqaruvda juda katta ahamiyatga egadir. Rahbarlar har doim zamonaviy boshqaruvda motivatsion jihatlarga tobora muhim ahamiyat kasb etayotganini tan olishgan. Motivatsiya jarayonining asosiy maqsadi mavjud mehnat resurslaridan maksimal darajada foydalanish, bu korxonaning umumiy faoliyati va rentabelligini oshirishga imkon beradi. Bozorga o'tish davrida xodimlarni boshqarish xususiyati - bu xodimning shaxsiyati rolining ortib borishidadir. Shunga ko'ra, motivlar va ehtiyojlar nisbati o'zgaradi, bunga motivatsiya tizimi tayanishi mumkin. Xodimlarni rag'batlantirish uchun bugungi kunda kompaniyalar mehnatga haq to'lashning moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan usullaridan foydalanmoqdalar.

Rahbar har bir inson muvaffaqiyatga erishish uchun o'z rag'batiga muhtojligini unutmasligi kerak. Bundan ko'rinib turibdiki, bu motivatsiya standart va samarasiz bo'ladigan omillardan biridir.

Shu bilan bir qatorda, har bir xodimni o'z imkoniyatlarini ishga solishga undaydigan rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish menejerning eng qiyin va ko'p vaqt talab qiladigan vazifalaridan biridir. Shuni qayd etish lozimki, tashkilotning maqsadlariga erishish darajasi ko'p jihatdan menejment tomonidan tanlangan motivatsiya tizimiga bog'liq. Ko'pincha savol faqat xodimlarning moddiy va nomoddiy motivatsiyasi o'rtasidagi to'g'ri muvozanatni qanday topish mumkin, chunki bu ularning muvozanatli tizimi nafaqat xodimlarning sadoqati va samaradorligini saqlab qolishga, balki xarajatlarni kamaytirishga ham imkon beradi.

Korxonada va tashkilotlarda bugunda da xodimlarni rag'batlantirishning o'ziga xos tizimi mavjud. Biroq, ushbu tizimlarning har biri uning ishlashini foydali qiladigan o'ziga xos afzalliklarga ega, shuningdek, korxonada xodimlarning to'liq salohiyatini ro'yobga chiqarishga imkon bermaydigan va kompaniyaning rivojlanishini "sekinlashtiradigan kamchiliklarga ega.

Bunda, asosiy muammo - xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish o'rtasidagi to'g'ri muvozanatni topish. Mehnatni rag'batlantirish mavzusini o'z vaqtida ko'rib chiqish, hozirda kompaniyalar tomonidan xodimlarni rag'batlantirish dasturlarini ishlab chiqishga urinishlar dalolat beradi, bu alohida hodisalar bo'lib, xodimlarni demotivatsiya qilish ehtimoli ko'proq. Bunday nomutanosiblik xodimlarning mehnat faoliyatini rag'batlantirish tajribasini umumlashtirishni va kompaniyalarda motivatsiya mexanizmini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini aniqlashni talab qiladi. Ushbu holatlar ikki uzoq muddatli maqsadga erishish uchun psixologik jihatlardan

foydalanish va tahlil qilish nuqtai nazaridan ishchilarning mehnat motivatsiyasini chuqur, har tomonlama o'rganish zarurligini ta'kidlaydi: bir tomondan, xodimlarning shaxsiy salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish va boshqa tomondan, kompaniyalar samaradorligini oshirishga erishiladi.

Motivatsiya boshqa funktsiyalardagi ko'plab kamchiliklarni, masalan, rejalashtirish, tashkil etish, nazorat qilishdagi kamchiliklarni qoplashi mumkin.

Biroq, hech narsa bilan zaif motivatsiyani qoplash va to'ldirish deyarli mumkin emas. Shu sababli, menejerning eng muhim vazifasi ijrochilarni rag'batlantirishdir: xodimlarning motivatsiyasini yaratish, o'rnatish va qo'llab-quvvatlash.

Korxonada xodimlarni rag'batlantirish tizimi turli xil usullarga asoslangan bo'lishi mumkin, ularni tanlash kompaniyaning motivatsiya tizimining murakkabligiga, umumiy boshqaruv tizimiga va kompaniya faoliyatining xususiyatlariga bog'liq.

Zamonaviy sharoitda tashkilotlarning xodimlarni rag'batlantirish tizimini rivojlantirishning asosiy tendentsiyalari quyidagilardir: strategik yondashuvlarga e'tibor, ishning ichki motivlariga e'tibor, shuningdek, motivatsiyaning iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarini faol rivojlantirishdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Yo'ldoshev N., Zaxidov G. Menejment. Darslik. – T.: “O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018 y.
2. Bozorov Sh. Va boshqalar. Menejment va marketing. Darslik -2017
3. Axmedova, Y. S. (2024). INVESTITSIYA LOYIHALARI SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING MAZMUNI VA MOHIYATI. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(2), 521-524.
4. Axmedova, Y. S., & qizi Mamadiyorova, F. S. (2024). XODIMLARNI MOTIVATSİYALASHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 611-614.
5. Ахмедова, Ю. С. (2023). Инвестициялар-Иқтисодийтн Модернизациялашнинг Бош Омили. *Barqarorlik Va Yetakchi Tadqiqotlar Onlayn Ilmiy Jurnali*, 3(1), 226-229.
6. Sunatullayevna, A. Y., & Jalol o'g'li, T. J. (2024, February). ZAMONAVIY MENEJER MODELINI YARATISH MASALASI HAQIDA. In *International conference on multidisciplinary science* (Vol. 2, No. 2, pp. 32-34).
7. Axmedova, Y. S., & Shaldarbekova, A. B. (2024). JAMOAGA MOSLASHTIRISH PERSONALNI BOSHQARISHDA BIR OMIL SIFATIDA. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(4 SPECIAL), 445-447.
8. Gaybullayevna, R. S. ., & Musurmangulov. (2024). THE IMPORTANCE OF TIME MANAGEMENT IN ENSURING EFFICIENCY IN CONSTRUCTION. *JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE*, 3(1), 28–31.
9. Gaybullayevna, R. S. (2023). THE STATE OF THE DIGITAL ECONOMY TODAY: PROBLEMS AND SOLUTIONS. *JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE*, 2(12), 38-42.
10. Sharifa, R., & Ilyos, T. (2023). PRINCIPLES OF SCIENTIFIC MANAGEMENT IN MANAGEMENT. *Новости образования: исследование в XXI веке*, 2(16), 1097-1100.
11. Sharifa, R., & Sayyora, M. (2023). HISTORY OF EMERGENCE OF MANAGEMENT AND ITS PLACE TODAY. *Новости образования: исследование в XXI веке*, 2(16), 1093-1096.
12. Sharifa, R. (2023). DIRECTIONS FOR INCREASING INVESTMENT ATTRACTIVENESS IN REGIONS. *Новости образования: исследование в XXI веке*, 2(16), 1088-1092.

13. Sharifa, R., & Nozima, T. (2023). QUALITY MANAGEMENT IN COMPETITIVE CONDITIONS IS THE MAIN FACTOR OF ENTERPRISE SUCCESS. *SCIENTIFIC APPROACH TO THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 2(20), 200-203.
14. Sharifa, R., & Mahliyo, K. (2023). ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF ENTERPRISES AND THEIR APPEARANCES. *JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE*, 2(5), 77-83.

