



IIOVATSION IQTISODIYOTNING XUSUSIY SEKTORIDA XODIMLAR MEHNATINI RAG‘BATLANTIRISH YO‘LLARI

Kurbanova Gulnoz Rustamovna
Osiyo xalqaro universiteti, magistri

Annotatsiya. Ushbu maqolada jamiyatimizning muhim bo‘g‘inlaridan biri hisoblangan, xususiy sektor xodimlari mehnatini samarali, moddiy va ma’naviy boshqarish borasida tahlillar yuritilgan. Bundan tashqari maqolada xususiy sektor xodimlari va davlat xizmatchilarining motivatsion omillari xususiy sektorda ishlab chiqilgan motivatsiyaning mazmuni va jarayon nazariyalari nuqtai nazaridan tahlil qilinadi.

Kalit so‘zlar. Bozor iqtisodiyoti, ish haqi, motivatsiya, xususiy sektor, rag‘batlantirish, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish, mehnat resurslari.

Kirish. Hozirgi vaqtda inson resurslari bo‘yicha deyarli barcha mutaxassislar iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta‘minlash uchun inson resurslarini boshqarish mexanizmlaridan foydalanishning samarali shakllari va usullarini topish muhimligini tan oladilar. Inson resurslariga tegishli ishlab chiqarish ma‘lumotlari hozirgi vaqtda eng qimmatli rivojlanish omili. Ushbu omilga ega bo‘lish texnologiya nuqtai nazaridan ham, muvofiqlashtirish, ma‘lumot to‘plash va yangi nazariy va amaliy bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish nuqtai nazaridan ham dinamik rivojlanish imkonini beradi. Iqtisodiy resurslarning mavjud tasnifida ishlab chiqarish faoliyati natijalarini belgilovchi bir qator muhim omillar hisobga olinmaydi. Avvalo, bu ish vaqti va narxiga kamaymaydigan mehnat resurslarini nazarda tutadi. Bundan tashqari, tadbirkorlik qobiliyati inson ijodining faqat bir turidir.

Xodimlarni rag‘batlantirish ish beruvchining zimmasida emas. Biroq, agar biz xodimlarimizning sadoqati haqida qayg‘ursak, ish haqi bilan bog‘liq bo‘lmagan qo‘shimcha imtiyozlarni ko‘rib chiqishga arziydi. Ishchilarni nima tashvishlantiradi? Ularning ehtiyojlarini qondirish uchun nima taklif qilish kerak?- degan savollarga javob topishimiz zarur.

Rag‘batlantirish - bu ish haqi bilan bog‘liq bo‘lmagan xodimlar uchun qo‘shimcha rag‘batlantirish. Bu ish beruvchining javobgarligi emasligini ta‘kidlaymiz! Biroq, bu unga o‘z kompaniyasida ishlaydigan odamlar haqida qayg‘uradigan sodiq ish beruvchi imidjini



shakllantirish imkonini beradi. Qo'shimcha ish haqi bo'lmagan imtiyozlar taklifi yana bir qancha funktsiyalarga ega.

Birinchi qadam xodimlarni rag'batlantirish va ularning ehtiyojlariga javob berishdir. Ushbu vositalar xodimlarni qadrli va g'amxo'rlik qilishlarini his qiladi. Ishdagi qulaylik, xodimning maqsadliligi va motivatsiyasi uning mahsuldorligi va samaradorligiga ta'sir qiladi. Bu o'zaro manfaatdir.

Rag'batlantirish ishning jozibadorligiga ham ta'sir qiladi. Ish beruvchilar bozori tugab, mehnat bozori boshlanganini anchadan beri bilamiz. Ish qidirayotgan nomzod nafaqat ish haqi miqdori bilan boshqariladi. Ikki o'xshash ishni hisobga olsak, u qo'shimcha imtiyozlar taklif qiladigan birini tanlashi ehtimoli ko'proq.

Nomoddiy rag'batlantirishning qanday usullari mavjud:

- ish joyida dam olish huquqi;
- bepul ovqatlanish;
- kompaniya hisobidan o'qitish;
- lavozim nomlari va bo'limlarini yanada qulayroqlarga o'zgartirish;
- xizmatning jamoatchilik tomonidan tan olinishi;
- rahbariyat bilan maxfiy suhbatlar;
- korporativ an'analar.

O'zbekiston davlat xizmatlari tizimini isloh qilishning eng ommabop masalasi - bu malakali mutaxassislarni, shu jumladan xususiy sektorda o'zini ko'rsatganlarni jalb qilish va saqlab qolish orqali uning inson salohiyatini rivojlantirish. Ushbu vazifani bajarish uchun nafaqat ularning kasbiy malakasini, balki o'z ishining natijalariga qiziqish darajasini ham hisobga olish muhimdir.

Xodimlarning o'z oldiga qo'yilgan vazifalarni sifatli bajarishdan manfaatdorligi ayni paytda ham xususiy, ham davlat sektori tadqiqotchilarining diqqat markazida bo'lmoqda. Xususiy sektor uchun xodimlarni rag'batlantirish nazariyalarining ma'lum doirasi allaqachon shakllangan. Bugungi kunda davlat xizmatchilarining motivatsion tuzilmasini aniqlash juda kam o'rganilgan sohadir. Shunga qaramay, davlat xizmatchilariga rahbarlik qiluvchi motivlarni chuqur tahlil qilish ularni rag'batlantirish tizimini sezilarli darajada takomillashtirish imkonini beradi. Buning uchun davlat organlaridagi ishning o'ziga xos



xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, davlat xizmatchilarini rag'batlantirish tizimini shunday yo'naltirish zarurki, ularning ichki motivlari mehnat faoliyati uchun tegishli shart-sharoitlarni yaratish orqali maksimal darajada qondiriladi. Xususiyl sektorlan yosh mutaxassislarni jalb qilish ish haqini oshirish bilan emas, balki imkoniyatlar bilan ham osonlashadi.

Ko'pgina tadqiqotchilar o'z ishlarida davlat xizmatchilari uchun eng samarali rag'batlantirish mexanizmlarini (xususiyl sektordagi ishlardan farqli kasbiyl faoliyatning maxsus turi sifatida) aniqlagan bo'lsalar ham, diqqat bilan o'rganilganda rag'batlantirish vositalarining xususiyatlari ochib beriladi, ular ko'proq bo'lishi mumkin. yuqori lavozimdagi xodimlar (yuqori lavozimlar va o'rta bo'g'inlar xodimlari) va oddiy xodimlar uchun samarali.

Turli toifadagi davlat xizmatchilarining mazmun nazariyalari bo'yicha motivatsiyasi.

Avvalo, xususiyl sektorda o'zini isbotlagan motivatsiya nazariyalarining qo'llanilishi bo'yicha ko'plab tadqiqotlarga murojaat qilish muhimdir.

Shunday qilib, Evan Berman Avraam Maslouning davlat xizmatchilariga bo'lgan ehtiyojlar ierarxiasining samaradorligini tasdiqladi. Davlat xizmatchilari, xususiyl sektor xodimlari kabi, o'z ishlarida jismoniy xavfsizlik ehtiyojlarini qondiradilar; tan olish va tasdiqlash; muvaffaqiyat, ijodkorlik va rivojlanish; hokimiyat organlari. Berman shuningdek, davlat xizmatchilarining turli toifalari (yuqori mansabdor shaxslar, o'rta bo'g'inlar va oddiy xodimlar) uchun bu ehtiyojlar guruhlari nisbati sezilarli darajada farq qilishini ta'kidlaydi.

Tahlil. Xitoy iqtisodiyotining xususiyl sektorida xodimlarni ish haqi orqali rag'batlantirish tizimi iqtisodiyotning davlat segmentida qo'llaniladigan amaliyotlardan, shuningdek, boshqa bozor iqtisodiyoti amaliyotlaridan deyarli farq qilmaydi. Boshqacha qilib aytganda, Xitoyning xususiyl kompaniyalari mehnat unumdorligini rag'batlantirish uchun bozor vositalarini deyarli to'liq integratsiyalashgan, ularni kapitalistik davlatlar misollaridan ko'chirgan. Shunga qaramay, bu masalada ba'zi, kichik xususiyatlar hali ham mavjud. Ushbu tadqiqotning maqsadi ularni taqdim etishdir.

Xitoyda xususiyl sektorda ish haqi yordamida xodimlarni rag'batlantirish tizimi kompaniyaning qanday o'ziga xos huquqiy shakliga bog'liqligiga qarab o'ziga xos shaklni oladi. Aniq xususiyatlar 1) xususiyl ishlab chiqarish korxonalarida, 2) qo'shma korxonalarda



va 3) xizmat ko'rsatish va chakana savdo sohasida faoliyat yurituvchi xususiy sektordagi kichik va o'rta kompaniyalarda kuzatiladi.

Xitoyning aksariyat xususiy korxonalari ish haqi tizimidan foydalanadilar, unda pul ish haqi uch qismga bo'linadi: asosiy ish haqi (bu rasmiy ish haqi va korxonadagi ish staji uchun qo'shimcha to'lovni o'z ichiga oladi), yil davomida erishilgan natijalar uchun bonus, va ortiqcha ish uchun kompensatsiya. 100% asosiy ish haqi faqat sinov muddatidan o'tgan xodimlar tomonidan olinadi. Ushbu muddat tugagunga qadar ularga ish haqi miqdorining 90 foizi to'lanadi.

Xodimlarni rag'batlantirish tizimi pul (moddiy) va nomoddiy (nomoddiy) mehnatni rag'batlantirishni o'z ichiga oladi. Moddiy rag'batlantirish katta ahamiyatga ega, chunki etarli ish haqi xodimlarga o'z vazifalarini bajarish jarayonida jismoniy va aqliy salohiyatidan maksimal darajada foydalanish imkonini beradi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda xodimlarni moddiy rag'batlantirish va yuqori mehnat unumdorligini rag'batlantirishning turli usullari keng qo'llaniladi.

Moddiy rag'batlantirishni amalga oshirilada vaziyatni hisobga olish juda muhim va uning imkoniyatlarini oshirib yubormaslikka harakat qilish kerak, chunki odam ehtiyojlar, manfaatlar, ustuvorliklar va maqsadlarning juda murakkab va noaniq tizimi.

Natijalar. Insonni yuksak fidoyilikka undash kerak. Bunday vositalardan biri moddiy rag'batlantirish hisoblanadi. Bunda xodimning mehnat resurslari qay darajada psixologik va moddiy mukofotlar bilan ta'minlanganligi hisobga olinadi, ya'ni xodimlarning psixologik kayfiyati uchun ish jarayonlariga zarur shart-sharoitlar shakllantiriladi. Kayfiyatning dastlabki asosi turli xil to'lov variantlari hisoblanadi.

Moliyaviy rag'batlantirish kompaniyaning boshqarilishi kerak bo'lgan xarajatlarning bir qismidir. Bundan tashqari, kompaniya umuman zarar ko'rganida, alohida bo'linma xodimlari bonus oladigan vaziyat bo'lmasligi kerak.

Muayyan bonus tizimini joriy etishdan oldin chuqur iqtisodiy tahlil qilinadi. Bonus tizimini joriy etish to'g'risida qaror qabul qilishda hal qiluvchi omil uning ishlab chiqarish tannarxini kamaytirish, foyda massasini oshirish va mehnat unumdorligini oshirishga ta'sirini baholashdan iborat.



Xulosa. Shunday qilib, xususiy va davlat sektoridagi ishchilarning har bir ko'rib chiqilayotgan guruhi uchun quyidagi xulosalar chiqarish mumkin. Xususiy sektor xodimlarining motivatsion tuzilishi. Ish haqining yuqori darajasi ham, ishning mazmuni ham (o'z-o'zini rivojlantirish nuqtai nazaridan) eng katta ahamiyatga ega. Ish xavfsizligi va martaba ko'tarilishi ham bir xil darajada muhimdir. Jamiyatga foyda keltirish va hamkasblarga yordam berish unchalik muhim emas. Xususiy sektor xodimlarining motivatsion tuzilishi. Eng muhim motivatsion omillar - bu ish haqi va ish xavfsizligi darajasi. Ishning mazmuni belgilangan maqsadlarga erishish, malaka oshirish imkoniyatlari va zimmasiga olgan mas'uliyat darajasi nuqtai nazaridan muhimdir. Hamkasblar bilan munosabatlar, ularning ishining mavqei va obro'si ularni kamroq darajada hayajonlantiradi.

Xodimlarning motivatsiyasini oshirishning beshta usuli:

1. Ochiq va halol bo'ling
2. Hamkorlik va jamoada ishlash madaniyatini tarbiyalang
3. Xodimlar uchun maqsadlar qo'ying
4. Xodimlar bilan tez-tez muloqot qiling
5. Doimiy ravishda fikr-mulohazalarni to'plang

Adabiyotlar ro'yxati

1. Мирзиёев Ш. М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: O'zbekiston, 2021. – 464 б.
2. Sh.A. Raxmatov Jahonda zamonaviy oliy ta'lim muassasalar shakllanishiga ta'sir ko'rsatgan asosiy shartsharoitlar va omillar: Образование и инновационные исследования международный научно-методический журнал 2023 г.
3. F.F. Narzulloyeva Oliy ta'limda strategik fikrlash va kreativ boshqarish asosida ta'limni tashkil etishning muhim yo'nalishlari. "Ta'lim va innovatsion tadqiqotlar xalqaro ilmiy-metodik jurnal. 2022(1), 163-178b.
4. А.А. Божья-Воля Особенности мотивации работников в частном секторе и на государственной службе. «Экономика и бизнес» 2020
5. Чжан Х. — Практика мотивации работников при помощи заработной платы в частном секторе экономики Китайской Народной Республики // Тренды и управление. – 2020. – № 1.
6. Н.И. Арабей Система стимулирования персонала. Беларусь, г. Минск 2020
7. F.F. Narzulloyeva "The most important directions of the organization of Education based on strategic thinking and creative Management in higher education" Scientist in the modern Science world: New aspects of the Scientific search B&M Publishing 2022. 27-35



8. Ш.А Раҳматов Олий таълим муассасаси менежери инновацион-тадбиркорлик хислатларини баҳолаш методи. Новости образования: исследование в XXI веке 1 (5), 604-611
9. Kozimbekovna, D. G. (2024). PSYCHOLOGICAL INTERPRETATION OF TEACHER'S SOCIAL HEALTH CHARACTERISTICS. *BOSHQARUV VA ETIKA QOIDALARI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 4(2), 76-80.
10. Мадумаров, Т., & Ғуломжонов, О. (2024). ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА УСТУВОР ВАЗИФАЛАР ВА ЎҚУВЧИ-ЁШЛАРНИ ВАТАНПАРВАРЛИК РУҲИДА ТАРБИЯЛАШ. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 4(2), 48-51.