



## IQTISODIYOTNING XUSUSIY SEKTORIDA XODIMLAR MEHNATINI MODDIY VA MA'NAVIY RAG'BATLANTIRISH

**Kurbanova Gulnoza Rustamovna**

*Osiyo xalqaro universiteti magistranti*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada iqtisodiyotning xususiy sektorida xodimlar mehnatini moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning samarali yo'llari, personalga aynan ushbu ko'nikmaning kerakligini tushuntirish, xodimlarimiz aynan iqtisodiyotni kelib chiqish tarixini o'rganishlari, iqtisodiy qarashlar evolyutsiyasi, iqtisodiy g'oya va nazariyalarning shakllanish va rivojlanish qonuniyatlari haqida so'z boradi. Iqtisodiyotda vujudga kelishi mumkin bo'lgan holatlardan, to hozirgi zamongacha asosiy iqtisodiy fikr, g'oya, qarash. nazariya va turli xil rag'batlantirishlarni o'z ichiga oladi.

**Kalit so'zlar:** *Motivatsiya, g'oya, ijodkorlik, mas'uliyat, reklama, foyda, xarajatlar, unumdorlik.*

Bugungi kunda jamiyatimizda mavjud barcha xususiy sektorda xodimlar ishini rag'batlantirish asosiy omillardan biri bo'lib hisoblanadi. Motivatsiya tushunchasi xodimlarni boshqarish muammosi bilan chambarchas bog'liq. O'tish davridan kelib chiqqan yangi iqtisodiy munosabatlar, xodimlarga yangi talablar qo'yiladi. Bu nafaqat tanlash, o'rganish va kadrlarni joylashtirish, shuningdek, yangi ong, mentalitetni shakllantirish va, shuning uchun motivatsiya usullari. Motivatsiya-bu har bir xodimni va barcha a'zolarni rag'batlantirish jarayoni jamoa o'z ehtiyojlarini qondirish uchun faol faoliyatga va muayyan kuch sarflagan holda tashkilotning maqsadlariga erishish uchun, bilan muayyan darajadagi tirishqoqlik, vijdonlilik va qat'iyatlilik. Inson turli xil harakatlarni amalga oshirish orqali bir xil ishni bajarishi mumkin. U to'liq quvvat bilan yoki yarim kuch bilan ishlashi mumkin. Bundan tashqari, u mumkin ishni osonroq olishga harakat qiling yoki qiyin va mashaqqatli ishni bajarishingiz mumkin, u osonroq echimni tanlashi yoki murakkab echimni izlashi va qabul qilishi mumkin. Bularning barchasi inson qanday kuch sarflashga tayyorligini aks ettiradi. Va bu bog'liq u buni amalga oshirishda katta kuch sarflashga qanchalik turtki beradi uning ishi. Biror kishi tashkilotdagi rolini bajarib, turli yo'llar bilan harakat qilishi mumkin. Biri o'z ishining sifatiga befarq bo'lishi mumkin, boshqasi intilishi mumkin hamma narsani eng yaxshi tarzda bajaring, to'liq fidoyilik bilan ishleng, undan voz kechmang ish, malaka oshirishga intilish, ularni takomillashtirish ishda qobiliyat.

Boshlangan biznesni doimiy ravishda davom ettirish va rivojlantirish muhim xususiyatdir faoliyat, chunki tez-tez qiziqishni yo'qotadigan odamlar bor boshlangan ish. Va agar ular juda yaxshi natijalarga erishgan bo'lsa ham dastlab, qiziqishni yo'qotish va qat'iyatsizlik bunga olib kelishi mumkin, ular sa'y-harakatlarni kamaytiradilar va o'z rollarini bajarishda kamroq harakat qiladilar ularning imkoniyatlariga nisbatan ancha past daraja. Xodim ajoyib g'oyalarni ilgari surishi va ular uchun hech narsa qilmasligi mumkin amalga oshirish, bu amalda tashkilot uchun o'tkazib yuboriladi imkoniyatlar. Vijdonlilik, bu



ishning mas'uliyatli bajarilishini anglatadi, ya'ni. Bilan barcha zarur talablar va tartibga solish normalarini hisobga olgan holda, ko'plab turlar uchun ishlar ularni muvaffaqiyatli bajarish uchun eng muhim shartdir. Odam mumkin yaxshi malaka va bilimga ega bo'lish, qobiliyatli va ijodiy bo'lish, ko'p ishlash. Ammo shu bilan birga, u o'z vazifalariga yengidan keyin murojaat qilishi mumkin, mas'uliyatsiz. Va bu uning barcha ijobiy natijalarini bekor qilishi mumkin faoliyat. Tashkilot rahbariyati buni yaxshi tasavvur qilishi kerak va motivatsiya tizimini u rivojlanadigan tarzda qurishga harakat qiling xodimlar vijdonlilik kabi xatti-harakatlarining muhim xususiyatidir.

Tashkilotdagi odamlarning xatti-harakatlarini o'rganishga murojaat qilish quyidagilarga bog'liq, inson xatti-harakatlariga har qanday maqsadli, yo'naltirilgan ta'sir ko'rsatmasligi uning faoliyatini faollashtiradi, faqat shaxsiy bo'lib qoladi muayyan shaxs uchun ahamiyatli, uning ichki qismiga mos keladi intilishlar. Faqat bu holda xodimning qiziqishi paydo bo'ladi uning faoliyati, psixologik moyillik rol talablarini bajarish va buning natijasida ishni sifatli bajarish. Rag'batlantirish nafaqat o'z ichiga oladi muayyan (eng jozibali)tanlash uchun tashqi vaziyatni yaratish xulq-atvor shakllari, shuningdek uning xodimning shaxsiyati tuzilishiga muvofiqligi. Bilan birga ushbu ichki tuzilish tashqi stimulyatsiya bilan (agar u faollashsa) harakatlarning bevosita motivini shakllantiradi. Mehnat motivi tushunchasi quyidagilarni o'z ichiga oladi: mumkin bo'lgan ehtiyoj xodimni qondirish; bu ehtiyojni qondira oladigan yaxshilik; foyda olish uchun zarur bo'lgan mehnat harakati; narx-xarajatlar mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan bog'liq moddiy va axloqiy xarakter harakatlar.

Har qanday faoliyat ma'lum xarajatlar bilan bog'liq va quyidagilarga ega narx. Shunday qilib, mehnat faoliyati jismoniy xarajatlar bilan belgilanadi va axloqiy kuchlar. Yuqori mehnat intensivligi ishchilarni qo'rqitishi mumkin, agar ish qobiliyatini tiklash uchun etarli sharoitlar mavjud emas. Yomon mehnatni tashkil etish, noqulay sanitariya-gigiena sharoitlari ishlab chiqarish, ayrim hollarda ijtimoiy-maishiy sohaning rivojlanmaganligi xodim ishlaydigan xatti-harakatlar strategiyasini belgilaydi u kamroq ishlashni afzal ko'radi, lekin kamroq oladi, chunki u uchun intensiv mehnat narxi qabul qilinishi mumkin emas. Mehnat motivatsiyasining etishmasligining sabablaridan biri qoniqarsiz martaba siyosati. Operatsion echim uchun ushbu muammo va yuzaga kelishi mumkin bo'lgan salbiy oqibatlarining oldini olish uchun har biri korxonada martaba siyosati va bosqichma-bosqich rivojlanish rejasi bo'lishi kerak xizmatda. Lavozimlarning ketma-ketligini va qaysi birini aniq ko'rsatish tavsiya etiladi reklama shu tarzda amalga oshiriladi.

Xodimni yollashda uning shaxsiy turini aniqlash muhimdir motivatsiya va ustuvorliklar. Birinchi navbatda moddiy bo'lgan odam motivatsiya, yangiliklarda tashabbus ko'rsatmaslikka harakat qiling, pul ko'rsatkichi bo'lmagan shaxsga qaraganda ijodiy ishlanmalar, ta'limotlar u ish uchun sifat va professionallikni qadrlaydi. Shuni yodda tutish kerakki, motivatsiya ob'ektiv emas. Masalan, kimdir minnatdorchilik va dalda so'zlarini qabul qilmaydi, lekin kimdir uchun ular keyingi ish uchun rag'bat bo'lib xizmat qiladi.



Idrokdagi bunday farq insonning individual xususiyatlari bilan izohlanadi: ta'lim, holat jismoniy va ruhiy salomatlik, qiymat yo'nalishlari, qiziqishlar, sevimli mashg'ulotlar va shunga o'xshash narsalar. Shuni ham hisobga olish kerakki, ulardan birini ishlatish maqbul emas nomoddiy rag'batlantirishning bir usuli, bu erda tizimli yondashuv muhimdir. Masalan, agar siz doimiy korporativ tadbirlarni o'tkazsangiz, mumkin xodimlarning yaxshilik uchun to'liq quvvat bilan ishlash istagini yo'qotishiga duch keeling kompaniyalar, ular dam olishni boshlaydilar. Yoki, masalan, ishchi uchun yaratish qulay ish sharoitlari. Agar ular jozibali, qulay bo'lsa, bu odamni ishlashga tayyorlaydi, u zavq bilan ishlaydi. Lekin siz qila olmaysiz faqat bitta muhitga pul tikish, chunki o'z-o'zidan Sozlama, holda qo'shimcha mehnat imtiyozlari, faqat bir muncha vaqt faollashishi mumkin xodim. Tez orada odam atrof-muhitga o'rganib qoladi va mehnatdagi harakatni kamaytiradi. Shunday qilib, motivatsiya qisqa muddatli kompaniya emas yoki bir martalik aksiya, qo'llanmaning doimiy tizimli ishlashi zarur o'z xodimlari uchun imtiyozlar yaratish. Agar biror kishi uchun yaxshi narsalar yaratilsa ish sharoitlari va qobiliyatlarni rivojlantirish, ijodiy salohiyat, agar jalb qilinsa agar u o'z manfaatlarining birligini his qilsa, uni boshqarish uchun va korxonaning manfaatlari, shundan keyingina muhim shartlar qo'yiladi samarali mehnat uchun. Shuning uchun tilshunoslikning dastlabki kunlaridanoq ushbu badiiy tasvir vositalarining mohiyatini kashf etish, ularning ma'nosini yozib olish, ro'yxatlarni tuzishga katta qiziqish mavjud edi. Ushbu maqolada iqtidorli bolaning shaxsiy faolligi, shuningdek, asosida individual iste'dodni shakllantirish va amalga oshirish yotuvchi shaxsning o'z-o'zini rivojlantirish psixologik mexanizmlari muhim ahamiyatga egaligi haqida bir necha qarashlar ilgari surilgan.

Xulosa qilib aytganda, motivatsiya katta ta'sir ko'rsatadi inson o'z ishini, ishlab chiqarish majburiyatlarini bajarishi uchun. Biroq, natija har doim ham motivatsiyaga bog'liq emas, bu erda ular hali ham muhim rol o'ynaydi xodimning malakasi va uning qobiliyatlari. Menejer buni hal qila olishi kerak boshqaruv muammosi: kimni va qanday rag'batlantirish va rag'batlantirish. Qo'llanma firmalar va korxonalar zamonaviy keng doiradan foydalanishlari mumkin mehnatni rag'batlantirish tizimlari. Bularga reklama, ommaviy reklama kiradi xodimning xizmatlarini baholash, xodimlarning ma'naviyatini oshirish, yaratish jamoada qulay iqlim. Tashkilot ishini rag'batlantirish samaradorligini oshirish uchun siz ma'lum motivatsion manbalarga ega bo'lishingiz kerak. Ulardan biri bunday manbalar ijtimoiy sheriklik, mehnat tamoyillari bo'lishi kerak korxonaning salohiyati, mehnatni samarali tashkil etish va savodli korxonada qo'llaniladigan ijtimoiy siyosat.

### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Sh.X. Samiyeva, F.F. Narzulloyeva "Kreativ fikrlash". Darslik. Buxoro 2022y.
2. F.F. Narzulloyeva "Kreativ yondashuv asosida talabalarni iqtisodiy bilimlarini rivojlantirishning zamonaviy tendensiyalari". Buxoro – 2022y.
3. X.I. Mo'minov "Mehnat iqtisodiyoti" o'uv qo'llanma. Buxoro - 2018y.



4. Eshmuminov, A. (2019). PROBLEMS OF CREATING NATIONAL CORPUS OF THE UZBEK LANGUAGE. LEVEL OF SYNONYMS. *Theoretical & Applied Science*, (5), 47-50.
5. G'ulomjonov Odiljon Raximjon O'G'Li (2022). Iqtidorli bolalar bilan ishlash texnologiyasini takomillashtirish. *Ta'lim fidoyilari*, 18 (5), 116-121.