



ZAMONAVIY MENEJMENTDA XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISHNING AHAMIYATI

Arolov Mirjahon Baxrom o'g'li

WSEI universiteti magistri, Polsha

Annotatsiya. Mazkur tezisda zamonaviy menejment tizimida xodimlarni rag'batlantirishning ahamiyati, uning mehnat unumdorligi, ish sifati va tashkilot samaradorligiga ta'siri yoritilgan. Xodimlarni moddiy va nomoddiy rag'batlantirish usullari, mehnat faoliyatiga qiziqishni oshirish mexanizmlari hamda rahbarning motivatsion jarayonni tashkil etishdagi o'rni tahlil qilingan. Shuningdek, korxona va tashkilotlarda rag'batlantirish tizimini takomillashtirish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash va jamoada sog'lom ish muhitini shakllantirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: zamonaviy menejment, xodimlarni rag'batlantirish, motivatsiya, mehnat unumdorligi, moddiy rag'batlantirish, nomoddiy rag'batlantirish, boshqaruv samaradorligi, mehnat faoliyati, kasbiy rivojlanish, rahbarlik, korporativ madaniyat, inson resurslarini boshqarish.

Bugungi globallashtirish va raqobat kuchayib borayotgan sharoitda korxona hamda tashkilotlarning barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan inson resurslaridan samarali foydalanishga bog'liq. Zamonaviy menejmentda xodimlar tashkilotning asosiy strategik resurslaridan biri sifatida qaraladi. Chunki ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish, xizmatlar sifatini oshirish, innovatsion g'oyalarni amalga oshirish va belgilangan maqsadlarga erishishda xodimlarning bilim, ko'nikma, tajriba va tashabbuskorligi muhim ahamiyatga ega. Shu sababli xodimlarni rag'batlantirish boshqaruv faoliyatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Rag'batlantirish tizimi xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini shakllantirish, ularning kasbiy salohiyatini yuzaga chiqarish va



tashkilot maqsadlariga erishishdagi ishtirokini kuchaytirishga xizmat qiladi. Samarali rag'batlantirish nafaqat ish haqini oshirish yoki mukofot berish, balki xodimlarning mehnatini qadrlash, kasbiy o'sishi uchun sharoit yaratish, jamoada o'zaro hurmat va ishonchni mustahkamlashni ham nazarda tutadi [1].

Xodimlarni rag'batlantirish menejmentning muhim funksiyalaridan biri bo'lib, insonlarni belgilangan vazifalarni sifatli va samarali bajarishga undovchi iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik vositalar majmuasini anglatadi. Rag'batlantirishning asosiy vazifasi xodimlarning shaxsiy manfaatlari bilan tashkilotning umumiy maqsadlarini o'zaro muvofiqlashtirishdan iborat. Agar xodim o'z mehnati munosib baholanayotganini his qilsa, uning ishga bo'lgan qiziqishi va mas'uliyati ortishi mumkin. Zamonaviy menejmentda rag'batlantirish jarayoni xodimlarning ehtiyojlari, qiziqishlari va kasbiy maqsadlarini hisobga olgan holda tashkil etilishi kerak. Har bir xodimning mehnat faoliyatiga bo'lgan munosabati bir xil emas. Ayrim xodimlar uchun yuqori ish haqi va moddiy mukofotlar muhim bo'lsa, boshqalar uchun kasbiy rivojlanish, lavozimda o'sish, mustaqil qaror qabul qilish yoki rahbar tomonidan e'tirof etilish katta ahamiyatga ega. Shu sababli tashkilotlarda yagona rag'batlantirish usuli bilan cheklanib qolmasdan, xodimlarning ehtiyojlariga mos keladigan kompleks tizimni shakllantirish maqsadga muvofiq [2].

Xodimlarni rag'batlantirish, avvalo, moddiy va nomoddiy shakllarda amalga oshiriladi. Moddiy rag'batlantirish ish haqi, mukofot puli, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va tashkilotning natijalariga bog'liq boshqa iqtisodiy manfaatlarni o'z ichiga oladi. Bunday rag'batlantirish xodimlarning mehnat natijalariga qiziqishini oshirishda muhim vosita hisoblanadi. Masalan, ishlab chiqarish hajmi, mahsulot sifati yoki xizmat ko'rsatish natijalariga asoslangan mukofotlash tizimi xodimlarni belgilangan ko'rsatkichlarga erishishga undashi mumkin. Biroq moddiy rag'batlantirish mezonlari aniq, adolatli va tushunarli bo'lishi lozim. Nomoddiy rag'batlantirish xodimlarning ma'naviy ehtiyojlarini



qondirish, jamoaga daxldorlik hissini kuchaytirish va mehnatdan qoniqishini oshirishga qaratiladi. Bunga xodimning mehnatini e'tirof etish, tashakkur bildirish, malaka oshirish imkoniyatlarini yaratish, lavozimda o'sishni qo'llab-quvvatlash, moslashuvchan ish sharoitlarini ta'minlash va jamoada ijobiy muhitni shakllantirish kiradi. Nomoddiy rag'batlantirish ayniqsa xodimlarning uzoq muddatli kasbiy rivojlanishi va tashkilotga sodiqligini mustahkamlashda muhim o'rin tutadi [3].

Zamonaviy menejmentda rag'batlantirishning samaradorligi rahbarning boshqaruv uslubi bilan ham chambarchas bog'liq. Xodimlarning fikrini tinglaydigan, ularning tashabbuslarini qo'llab-quvvatlaydigan va mehnatini xolis baholaydigan rahbar jamoada ishonch muhitini shakllantiradi. Bunday sharoitda xodimlar muammolarni ochiq muhokama qilishga, yangi takliflar bildirishga va o'z vazifalarini mas'uliyat bilan bajarishga ko'proq intiladilar. Aksincha, adolatsiz munosabat, mehnat natijalarining e'tiborsiz qoldirilishi va rag'batlantirish mezonlarining noaniqligi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini pasaytirishi mumkin.

Xodimlarni rag'batlantirishning yana bir muhim jihati mehnat unumdorligiga ta'siridir. Samarali rag'batlantirish tizimi xodimlarning vaqt va resurslardan oqilona foydalanishiga, vazifalarni belgilangan muddatlarda bajarishiga va ish sifatini oshirishiga yordam berishi mumkin. Bunda faqat bajarilgan ish hajmini emas, balki natijaning sifati, xavfsizlik talablariga rioya etilishi, jamoaviy hamkorlik va mijozlar ehtiyojlarining qondirilishini ham hisobga olish zarur. Aks holda, faqat miqdoriy ko'rsatkichlarga asoslangan mukofotlash tizimi sifatning pasayishi yoki xodimlar o'rtasida nosog'lom raqobatning yuzaga kelishiga sabab bo'lishi mumkin. Rag'batlantirish tizimida adolat tamoyiliga rioya etish alohida ahamiyatga ega. Xodimlar o'z mehnati, malakasi va erishgan natijalari tegishli ravishda baholanishini kutadilar. Agar bir xil natijaga erishgan xodimlarga asossiz ravishda turlicha munosabatda bo'linsa,



jamoada norozilik va ishonchsizlik paydo bo'lishi mumkin. Shu bois mukofotlash mezonlarini oldindan belgilash, baholash natijalarini tushuntirish va xodimlarga o'z faoliyati yuzasidan fikr bildirish imkoniyatini yaratish zarur [4].

Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Elektron boshqaruv tizimlari yordamida xodimlarning ish natijalarini kuzatish, vazifalarning bajarilishini baholash va rag'batlantirish jarayonini shaffof tashkil etish mumkin. Biroq baholashda faqat raqamli ko'rsatkichlarga tayanish to'g'ri emas. Xodimlarning individual sharoitlari, vazifalarning murakkabligi va jamoaviy natijalarga qo'shgan hissasi ham e'tiborga olinishi lozim [5].

Korxona va tashkilotlarda xodimlarni rag'batlantirish tizimini samarali yo'lga qo'yish uchun quyidagi amaliy mexanizmlarni joriy etish maqsadga muvofiq:

1. Xodimlarning oylik yoki choraklik mehnat natijalarini asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) orqali baholab, moddiy mukofotlarni bevosita ushbu aniq natijalar bilan bog'lash;
2. Nomoddiy rag'batlantirish doirasida moslashuvchan ijtimoiy paket («kafeterya tamoyili» — xodim xohishiga ko'ra tibbiy sug'urta, kasbiy kurslar yoki qo'shimcha dam olish kunlarini tanlash imkoniyati)ni yo'lga qo'yish;
3. Rag'batlantirish va mukofotlash mezonlarini oldindan ochiq e'lon qilib, tizimning shaffofligi hamda jamoaviy ishonchini ta'minlash.

Xulosa.

Zamonaviy menejmentda xodimlarni rag'batlantirish tashkilotning barqaror rivojlanishi va boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Samarali rag'batlantirish tizimi xodimlarning





mehnatga bo'lgan qiziqishini kuchaytirish, ish sifatini yaxshilash, kasbiy salohiyatini rivojlantirish va jamoada ijobiy muhitni shakllantirishga xizmat qiladi. Tahlil asosida xodimlarni rag'batlantirishda moddiy va nomoddiy vositalardan kompleks foydalanish, adolatli baholash mezonlarini joriy etish, xodimlarning individual ehtiyojlarini hisobga olish va rahbarlarning motivatsion ko'nikmalarini rivojlantirish zarurligi aniqlanadi. Shuningdek, rag'batlantirish tizimining natijalarini muntazam monitoring qilish va zamonaviy boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish muhim ahamiyatga ega. Umuman olganda, xodimlarning mehnati qadrlanadigan, kasbiy rivojlanishi qo'llab-quvvatlanadigan va rag'batlantirish mezonlari adolatli belgilangan tashkilotlarda yuqori samaradorlikka erishish uchun qulay sharoit shakllanadi. Shu sababli xodimlarni rag'batlantirishni oddiy mukofotlash jarayoni sifatida emas, balki tashkilotning strategik maqsadlariga erishishga xizmat qiluvchi muhim boshqaruv vositasi sifatida qarash lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Yo'ldoshev N.K., Zaxidov G.E. Menejment. — Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2018.
2. Bazarova F.T. Menejment. — Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2020.
3. Qosimova D.S. Menejment nazariyasi. — Toshkent, 2019.
4. G'ulomov S.S. Menejment asoslari. — Toshkent, 2017.
5. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2022.