

XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI

Axmedova Yulduz Sunatullayevna

Jizzax politexnika instituti “Iqtisodiyot va menejment” kafedrası assistenti

E-mail: yulduzaxmedova1981@gmail.com

Mamadiyorova Farangiz Sherzod qizi

Jizzax politexnika instituti 1-kurs talabasi

ANNOTATSIYA

Korxonada mehnat unumdorligini oshirishda motivatsiyaning ahamiyati, ish faoliyatini doimiy ravishda yaxshilaydigan, barcha vazifalarni bajarishga tayyor bo‘lgan xodimlar to‘g‘risida bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: menejment, samaradorlik, motivatsiya, rag‘batlantirish tizimi, boshqaruv, usullar, ijtimoiy-ruhiy usullar.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Ахмедова Юлдуз Сунатуллаевна

Ассистент кафедры “Экономика и менеджмент” Джизакского
политехнического института

E-mail: yulduzaxmedova1981@gmail.com

Мамадиевора Фарангиз Шерзод кизи

Студент 1 курса Джизакского политехнического института

АННОТАЦИЯ

Объясняется значение мотивации в повышении производительности труда на предприятии, сотрудников, которые постоянно совершенствуют свою работу и готовы выполнять все поставленные задачи.

Ключевые слова: менеджмент, эффективность, мотивация, система стимулирования, менеджмент, методы, социально-духовные методы.

PSYCHOLOGICAL BASIS OF EMPLOYEE MOTIVATION

Akhmedova Yulduz Sunatullayevna

Assistant of the “Economics and Management”
department of Jizzakh Polytechnic Institute

yulduzaxmedova1981@gmail.com

Mamadiyorova Farangiz Sherzod kizi

2nd year student of Jizzakh Polytechnic Institute

ABSTRACT

The importance of motivation in increasing labor productivity in the enterprise, employees who constantly improve their performance and are ready to perform all tasks are explained.

Keywords: management, efficiency, motivation, incentive system, management, methods, social-spiritual methods

Bugungi kunda, xodimlarning motivatsiyasini o'rganish masalasi dolzarbdir, chunki hech qanday boshqaruv tizimi mavjud motivatsiya tizimini o'z ichiga olmasa, maksimal samaradorlik bilan ishlamaydi. Har tomonlama ishlash motivatsiya bilan chambarchas bog'liq. Etarli 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.

Shunga ko'ra, 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.

Bugungi kunda, 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.

Bugungi kunda, har bir tashkilotda xodimlarni rag'batlantirishning o'ziga xos tizimi mavjud. Biroq, ushbu tizimlarning har biri uning ishlashini foydali qiladigan o'ziga xos afzalliklarga ega, shuningdek, korxonada xodimlarining 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.

Boshqaruvning eng keng tarqalgan xatosi - bu moddiy rag'batlantirish va motivlarni mutlaqlashtirishdir. Ushbu rag'batlantirishlar juda muhim bo'lsa-da, ular hali ham xodimning ehtiyojlarini, masalan, eng yuqori darajadagi motivatsiya ehtiyojlarini (hurmat qilish, o'zini o'zi anglash zarurati) to'liq qondirmaydi.

Korxonada, shuningdek, mehnatni rag'batlantirish dasturiga kiritilgan maqsadlardan kelib chiqib, qo'shimcha to'lovlarni (bonuslar, mukofotlar, mukofotlar va boshqalar) amalga oshirishi mumkin. Masalan, innovatsiyalarga yo'naltirilgan kompaniyalar ijodkorlikni rag'batlantirishni tashkil etishga katta e'tibor berishadi. Demak, IBM ilovani topadigan innovatsion takliflarni rag'batlantiradi. Agar taklif bo'lsa, qabul qilinadi, uning muallifi amalga oshirilganidan keyin ikki yil davomida jami jamg'armaning 25 foizini oladi.

Bugungi kunda, rag'batlantirishning juda ko'p usullari va shakllari mavjud, ammo shuni yodda tutish kerakki, xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish "shablon bo'yicha" amalga oshirilmasligi kerak. Har doim tashkilotning xususiyatlarini (uning tarixi, an'analari, o'ziga xos faoliyati va boshqalar), shuningdek, unda ishlaydigan xodimlarning individual motivlarini hisobga olish kerak. Xodimlarning mehnat motivlari to'g'risidagi ma'lumotlarning yana bir manbai turli xil psixodiagnostika usullaridan foydalangan holda o'tkazilgan tegishli psixologik tadqiqotlar natijalari bo'lishi mumkin.

Qoida tariqasida, bu erda psixodiagnostikaning to'g'ridan-to'g'ri usullari qo'llaniladi - anketalar, so'rovlar, intervyular. Ushbu usullarning printsiplari quyidagilardan iborat: shaxsga tanlash yoki baholash uchun mehnat motivlari, ehtiyojlari, qiziqishlari va boshqalarning ma'lum bir ro'yxati taklif etiladi.

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 RO'YXATI: (REFERENCES)

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. Abdullayev Y.” Menejment asoslari” Toshkent 2019 y
4. Nurimbetov R. Xodimlarni boshqarishning motivatsion mexanizmiga ta'sir etuvchi ustuvor omillarini aniqlash . Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy-elektron jurnali 2021 y
5. Obidova, Feruza Yaxyoevna. "QURILISH KORXONALARIDA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BAHOLASH USLUBIYOTI." Educational Research in Universal Sciences 2.4 (2023): 74-78.
6. Feruza, Obidova. "How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business." Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences 2.3 (2023): 12-17.
7. Obidova, Feruza Yaxyoevna, and Zevi Odilovna Umarova. "BOSHQARUV FAOLIYATINI AMALGA OSHIRISHDA KADRLARNING GENDER TENGLIGI." Educational Research in Universal Sciences 2.3 (2023): 208-215.
8. Feruza, Obidova. "How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business." Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences 2.3 (2023): 12-17.
9. Obidova, F., and Z. Umarova. "FOREIGN EXPERIENCE OF SMALL BUSINESS DEVELOPMENT." Экономика и социум 5-1 (2021): 376-379.
10. Obidova, F. Ya. "GREEN INNOVATION IN BUSINESS MARKET." Экономика и социум 10 (2020): 191-194.
11. Investitsiyalar-iqtisodiyotni modernizatsiyalashning bosh omili. Barqarorlik va yetakchi tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali 3(1), 226-229, 2023.