

PECULIARITIES OF MOTIVATION IN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT

Usmonov Adhamjon Azamjonovich,

PhD student of the Institute for the Study of Youth Problems and Training of Prospective
Personnel

Email: adhamusmonov@gmail.com

Khudoiberdieva Guzaloy Yuldash Qizi,

Leading researcher of the Department of Scientific and International Relations of the Institute
for the Study of Youth Problems and Training of Prospective Personnel

Email: guzaalia14@gmail.com

Annotation. This thesis analyzes the specifics of motivational factors in the management of employees and reflects the scientific views and observations of the authors on the basis of scientific research. It also examines the strengths and motivations associated with employee performance management.

Keywords: Employee, employee management, efficiency, motivation, factors, human resources

ХОДИМЛАРНИ САМАРАЛИ БОШҚАРИШДА МОТИВАЦИЯНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ

Усмонов Адҳамжон Аъзамжонович,

Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти таянч
доктаранти

E-mail: adhamusmonov@gmail.com

Худойбердиева Гўзалои Йўлдош қизи,

Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти Илмий
ва халқаро алоқалар бўлими етакчи илмий ходими

E-mail: guzaalia14@gmail.com

Аннотация. Ушбу тезисда ходимларни бошқаришда мотивацион омилларнинг ўзига жиҳатлари таҳлил қилиниб, олимларнинг тадқиқотлари асосида муаллифларнинг илмий қарашлари ва мушоҳадалари акс этган. Шунингдек, ходимларни бошқарув самарадорлиги таъсир килувчи устувор омиллар ва мотивациянинг боғлиқ жиҳатлари кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: Ходим, ходимларни бошқариш, самарадорлик, мотивация, омиллар, меҳнат ресурслари

Инсоният пайдо бўлибдики, ягона омил унинг ҳаёт учун курашида, яшаши ва доимий ҳаракатда бўлишида яққол намоён бўлади. Бу – манфаатдорлик ҳисси. Дунёни манфаатлар бошқариши ҳам шунчаки кеча ўйлаб топилган ибора эмас. Агар манфаатдорлик бўлмаса, муносабатлар бўлмайди. Муносабатлар эса ўз навбатида шахсийликдан умумийлик сари етакловчи, ҳаракатлантирувчи куч ҳисобланади. Ушбу манфаатлар тўқнашуви ташкилотда ходимлар бошқаруви орқали тўғри йўлга қўйилса, натижадорликка эришиш имкониятлари ҳам юқори бўлади. Чунки ходимнинг ҳам,

ташкilot раҳбарининг ҳам асосий мақсади самарадорликка эришиш, манфаат кўришдан иборат.

XX аср бошларида яшаб ўтган француз саноат мутахассиси Анри Файол шундай деган: “Бошқариш – бу келажакни олдиндан кўриш, ўрганиш ва ҳаракатлар дастурини тузиш; ташкил қилиш – моддий ва ижтимоий жиҳатдан корхонанинг иккиламчи организмни қуриш; бошқариш – корхона ходимларини ҳаракатга келтириш; мувофиқлаштириш – барча ҳаракат ва кўникмаларни мужассам этган ҳолда бирлаштириш; назорат қилиш – барчаси белгиланган тартиб-қоидаларга мувофиқ амалга оширилишини кузатишдир”[1]. Кўриниб турибдики, бошқарувнинг энг муҳим фаолиятларидан бўлган ташкilotда ходимни бошқариш учун нафақат билим, кўникма балки узокни кўра олиш, режалаштириш, талабчанлик, ташкilotчилик хислатлари мавжуд бўлиши талаб этилади.

Янги ислохотлар шароитида ходимларни бошқариш жараёнида самарали ишблармонлик фаолияти ва мавжуд ресурсларидан оқилона фойдаланиш орқали ташкilotни юқори рақобатдошликка олиб чиқиш мумкин бўлади. Бунда ходимларнинг иш фаолиятига мақсадли йўналтириш ва мотивация муҳим восита ҳисобланади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, ходимларни бошқаришда мотивацияни устувор ҳисобламаган кўплаб йирик корхоналарда ишчилар ўз меҳнат фаолиятларига жалб қиладиган энергия, садоқат, қатъиятлик ва ижодкорлик даражаси рақобатчи ташкilotчиларга нисбатан паст бўлади. Шу сабабли кўплаб топ менежерлар томонидан ходимларнинг юқори мотивацияси меҳнат унумдорлиги ва ходимларнинг қобилиятларига ижобий таъсир кўрсатувчи восита эканлигини англаб етганликлари учун ҳам ушбу соҳани замонавий тенденцияларини кузатиб бориб, корхона фаолиятига жорий этадилар.

Ҳозирги пайтда демократик давлатчилик, бозор иқтисодиёти, фуқаролик жамияти қурилишининг сифат жиҳатдан янги талаблари пайдо бўлди. Бундай шароитда кадрлар билан ишлаш жараёнларини давлат йўли билан тартибга солиш микёси жиддий равишда ўзгариб, унинг механизмлари демократлашиб бормоқда. Шундай экан, “инсон омили”ни фаоллаштириш, ҳар бир ходимнинг қобилият ва имкониятларидан кенгроқ фойдаланиш зарур[2]. Лекин ҳар бир ташкilotда ходимларнинг максимал даражада қобилият ва имкониятларидан фойдаланиш учун биринчи навбатда етарли шарт-шароит, ойлик маош ва рағбатлантирувчи механизмлар яратилиши зарур.

Маълумки, корхонанинг рақобатбардошлик даражаси, асосан, кадрларни рағбатлантириш даражаси билан белгиланади, бу эса ўз навбатида кўплаб омиллар таъсирида бўлади. Ушбу омилларнинг таъсирини ҳисобга олиш, уларни ҳар томонлама акс эттирадиган тегишли кўрсаткичлар мавжуд бўлган тақдирдагина мумкин бўлади[3].

Таъкидлаш керакки, ҳозирги кунда олимлар томонидан ташкilotда ходимларнинг самарали фаолият юритиши ва қониқиши учун таъсир қилувчи моддий ва номоддий омиллар ўрганилиб келинмоқда. Лекин ташкilotнинг ўзига хос хусусиятилари, фаолият йўналиши ва минтақа нуктаи назаридан олинган натижаларда мувофиқлик мавжуд эмаслиги индивидуал ёндошувларни талаб этмоқда. Жумладан, Nataliia Hunko томонидан Украинада шакар саноати корхонаси ходимларининг самарали фаолиятига таъсир қилувчи мотивацион омиллар ўрганилган. Унга кўра корхона ходимларининг самарали фаолиятига таъсир қилувчи бирламчи омил ташкilotнинг ички муҳити эканлиги аниқланган. Шунингдек, ходимларнинг малакасини ошириш, ходимларнинг шахсий эҳтиёжларини инобатга олиш ва ташкilot маданияти ҳам асосий мотивацион омиллардан эканлигини исботлаган[4].

Sangmook Kim томонидан Корея давлат хизматларида мотивация жараёнини тадқиқ қилиб, ходимларнинг жамоатчиликка хизмат қилиш истагини ошурувчи ва шахсий ҳаракатларини қўллаб-қувватловчи мотивацион омилларнинг эконометрик таҳлилини амалга оширади. Унга ходимларнинг малака даражаси, топшириқнинг муҳимлиги ва қайта алоқа бир-бири билан ижобий боғлиқлиги маълум бўлган. Шунингдек, давлат хизматчиларининг самарали фаолиятига ишнинг хавфсизлиги ва иқтисодий компенсация тўлаш масалалари асосий таъсир этувчи омил сифатида аниқланган[5].

В.Дмитриева томонидан олиб борилган тадқиқот натижалари шуни кўрсатдики, олмосни кесиш заводларида меҳнатни адолатли баҳолаш, ишдаги мустақиллик, касбий тажрибани ошириш имконияти, ишдан бўшатиш таҳдидсиз барқарор ишлаш, нуфузли раҳбарнинг қўл остида фаолият юритиш ва моддий рағбатлантириш кабилар ишчиларнинг меҳнат самарадорлигини оширишнинг устувор омиллари сифатида белгиланди[6].

О.Соловьева, В.Кузьминов ва Л.Ганцеваларнинг тадқиқотларида ходимларни бошқарув самарадорлигига таъсир қилувчи устувор омиллар сифатида соғлиқни муҳофаза қилиш, касбий билим ва кўникмаларни ошириш, ходимларни ташкилотдаги ўз ўрнини англаши, ташкилот учун бажарилаётган ишларнинг зарурияти ва аҳамият даражасини ҳис қилиш билан боғлиқ бўлган жараёнлар эканлиги маълум бўлган[7].

Ўзбек олимларидан М.Пардаев, И.Абдукаримов, Б.Исроиловлар томонидан ташкилотда персонални бошқаришда меҳнат ресурслари рентабеллигининг омилли таҳлили олиб борилган. Унга кўра корхона рентабеллигига таъсир этувчи қуйидаги омиллар аниқланган:

- ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми;
- ходимларнинг умумий сони;
- олий маълумотли ходимлар сони;
- ўрта махсус маълумотли ходимлар сони;
- ўрта маълумотли ходимлар сони;
- тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар сони[8].

Кўриниб турибдики, ходимларни бошқаришнинг самарадорлигига таъсир этувчи устувор омилларни аниқлаш ташкилот ва ходимлар фаолияти билан бевосита боғлиқлиги маълум бўлди.

Хулоса сифатида айтиш мумкинки, мотивацияни тадқиқ этиш билан ташкилотда ходимларнинг эҳтиёжларини қондириш орқали иш самарадорлигини оширишга эришиш натижасида иш берувчи ва ходим манфаатларининг тўқнашувини кузатиш мумкин бўлади. Бу эса ташкилотнинг ривожланиши билан тўғри пропорционалдир.

Фойдаланилган Адабиётлар:

1. Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник – М.: «Дашков и К», 2013. – с. 5
2. Д.Раҳимова, Б.Шодиев, Р.Комилов, Р.Рўзметов. Пресонални бошқариш. – Т., “Fan va texnologiya” нашрети, 2009. 14 б.
3. Криворотов В.В., Пахтусов А.В. Построение мотивационного механизма приращения конкурентоспособности предприятия // Дискуссия. 2011. № 9(17). С. 32–38.
4. Hunko N. Factors Influencing the Formation of Human Resources, Economics & Sociology, Vol. 6, No 2, 2013, pp. 65-72.
5. Kim S., 2016, Job characteristics, public Service Motivation, and work performance in Korea, Gestion et Management Public, vol.5, n 1, 2016/3, p.7-24

6. Дмитриева В.С. Мотивация труда на алмазогранильных предприятиях (на примере Республики Саха (Якутия))// Автореф...канд. эконом.наук.- 2009. С21
7. Соловьева О.В., Кузьминов В.В., Ганцева Л.В. Анализ факторов, влияющих на эффективность работы персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. №2. С. 50-57
8. Пардаев М.К., Абдукаримов И.Т., Исроилов Б.И. Корхонанинг иктисодий салоҳияти таҳлили. – Тошкент: Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2003. – 241-245 б.