КОРХОНАЛАРДА МЕҲНАТНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ВА МОТИВАЦИЯЛАШНИНГ ЗАМОНАВИЙ ЖИҲАТЛАРИ

Тўхтаева Хуршида Фарходовна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси ассистент
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй.

Аннотация: Мақолада корхонада ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтириш йўлларини аниқлаш, ходимни ривожлантириш, уларнинг касбий ва малака таркибини ҳисобга олиш, умумий ва қўшимча эҳтиёжларини аниқлаш, ходимларни маълум бир аниқ мақсадга эришиш учун йўналтириш каби ҳозирги куннинг энг долзарб муаммоларидан бири ўрганилган, ҳамда меҳнат мотивациясидан қониқиш усулларини такомиллаштириш йўллари таклиф этилган. Таъкидлаш лозимки, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида корхона ва ташкилотларда ишловчи ходимларни режалаштириш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, ривожлантириш муаммоси ходимларнинг шахсий манфаатларини таъминлаш билан бир қаторда мамлакат иқтисодиётида алоҳида рол ўйнайди.

Таянч иборалар: меҳнат мотивацияси, ходимларни ривожлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш, ходимлар меҳнатини рағбатлантириш.

Abstract: Development of scientifically based proposals and recommendations for improving socio-economic mechanisms for enhancing employee motivation in the context of the modern transition to an innovative economy. The article proposes ways to identify increased motivation of employees at the enterprises, to improve the methods of satisfaction of labor motivation. It should be noted that at the current stage of economic development, planning of personnel of enterprises and organizations, the problem of material stimulation, development of labor, plays a special role in the country's economy.

Key words: Labor motivation, personnel development and social protection, employee incentives.

Кириш

Ўзбекистон Республикасида макроиқтисодий барқарорлик ва равон иқтисодий ўсиш суръатларини таъминлашга йўналтирилган иқтисодий ислоҳотлар изчил амалга оширилмоқда. Ҳозирги вақтда ходимларни мотивациялашни кучайтириш нафақат иш берувчининг, балки корхоналарда ишловчи ходимларнинг ҳам мақсадлари ва манфаатларига боғлиқ. Корхонада фойдаланиладиган мотивациялаш тизимлари айнан шахснинг фаоллигига таъсир кўрсатишга интилади. Меҳнат фаолиятини бошқаришнинг мотивацион жиҳатлари бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг қўлланилмоқда ва улардан ривожланаётган ташкилотларда фаол фойдаланилмоқда.

Янги Ўзбекистоннинг 2022–2026 йилларга мўлжалланган тараққиёт стратегияси ва уни «Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили»да ихчам, профессионал, адолатли, юқори натижадорликка хизмат қиладиган давлат бошқаруви тизимини жорий қилиш масаласи

алоҳида мақсад қилиб қўйилган. Шунингдек, аксарият корхоналарга ходимларга иш ҳажми ва самарадорлигига қараб маош тўлаш тартибини жорий қилиш, ҳамда бу борадаги ташкилий-ҳуқуқий масалаларга мустақиллик белгиланган.

Корхонада ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтириш, ходимни ривожлантириш, унинг касбий ва малака таркибини ҳисобга олиш, ходимга умумий ва қўшимча эҳтиёжни аниқлаш, ходимлардан маълум бир аниқ мақсадга эришиш учун йўналтириш ҳозирги куннинг энг долзарб муаммоларидан биридир. Таъкидлаш лозимки, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида корхона ва ташкилотларда ишловчи ходимларни режалаштириш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, ривожлантириш муаммоси ходимларнинг шахсий манфаатларини таъминлаш билан бир қаторда мамлакат иқтисодиётида алоҳида рол ўйнайди.

Ўзбекистон Республикасида тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноати муҳим аҳамиятга эга. Айнан шу соҳада 2021 йил якунига кўра дами 435,6 минг кишилар иш билан банд, ҳамда бу кўрсаткич оҳирги 5 йил ичида деярли 3 мартага ошган. Шу муносабат билан Ўзбектўқимачиликсаноат уюшмаси корхоналарида ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш масалаларини тадқиқ этишга долзарб масалалардан бирига айланган.

«Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларидан самарали фойдаланиш имкониятлари кутилади. Шу билан бирга муассасада фаолият кўрсатаётган ходимларни маъмурият томонидан мотивация қилишнинг ташқи ва ички манбаларидан сарфланаётган харажатларнинг иқтисодий самарадорлиги кўрсатилади ҳамда креативликка асосланган чора-тадбирлар дастурлари тавсия этилади.

«Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг комплекс таҳлил қилиш, тадқиқот услубиятининг кўп қиррали тавсифини, бир-бирини тўлдириб борадиган ва уларнинг моҳиятини очиб берадиган бир қатор усулларнинг, шу жумладан, тизимли таҳлил, таққослаш, иқтисодий-статистик усулларининг қўлланилиш заруриятини белгилаб беради.

Мавзуни таҳлил қилиш натижасида ишлаб чиқилган назарий ва амалий таклифлар келгусида «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларларидан самарали натижаларга эришишга олиб келади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

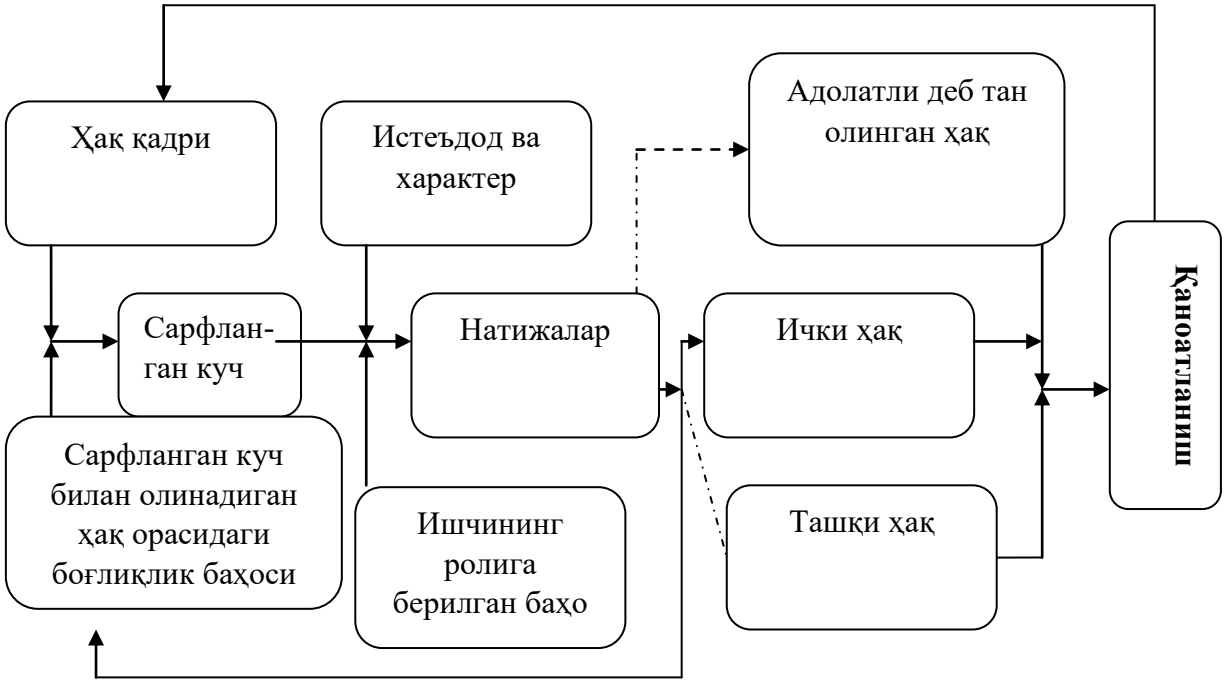
Корхоналарда ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича кенг кўламли чуқур иқтисодий ислоҳотларни изчил амалга оширишни фундаментал ўрганишда хорижий мамлакатларда Ю.Г. Одегов , Г.Г.Руденко, Г.П. Журавлев, Рофе А.И., Кибанов А.Я, Адамчук В.В, Волгин Н.А мамлакатимизда эса, Абдураҳмонов Қ.Х, Умурзоқов Б.Х., Рўзметов Р, Хайитов А.Б. ва бошқа иқтисодчи олимлар ўзларининг дарслик ва ўқув қўлланмалари ҳамда илмий-тадқиқот фаолиятларида атрофлича таҳлил қилишган.

МакКлелланд талқинидаги [13] тааллуқлиликка бўлган эҳтиёжга асосланган Герцбергнинг икки омиллик назарияси. Ўтган асрнинг 50-йилларида Фредерик Герцберг бошчилигидаги мутахассислар гуруҳи томонидан эҳтиёжларга асосланган яна бир мотивлаш моделини ишлаб чиқди. Тадқиқотчилар гуруҳи йирик лак-бўёқ фирмасининг 200 муҳандиси ва маъмурият хизматчилари орасида: “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда яхши ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” ва “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда ёмон ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” деган саволга жавоб беришни сўраган.

Портер-Лоулер модели [14]. Лайман Портер ва Эдвард Лоулер кутилган натижа назарияси билан адолат назарияси элементларини ўзида мужассамлаштирган мотивлашнинг мажмуий процессуал назариясини ишлаб чиқишди. Уларнинг 1.1-расмда акс эттирилган модели беш ўзгарувчан миқдорни: сарф этилган куч, идрок, олинган натижалар, ҳақ, қаноатланиш даражасини ўз ичига олади.

Мотивлашув, Маслоу талқинидаги мотивлашувни эслатади. Бундай одамлар танишлар доирасида дўстона муносабатларни боғлашга, ўзгаларга ёрдам қўлини узатишга қизиқадилар. Тааллуқлиликка эҳтиёжи кучли бўлган одамлар ижтимоий мулоқот учун кенг имконлар очадиган ишларда ўзларини қулай ҳис этадилар. Уларнинг раҳбарлари иш жараёнида шахслараро муносабатлар ва алоқаларни чекламайдиган муҳитни сақлаб қолишга интилишлари керак. Раҳбар, шунингдек бундайларнинг эҳтиёжларини уларга кўроқ эътибор бериш ва вақти-вақти билан уларни алоҳида гуруҳларда тўплаш орқали эҳтиёжларини қаноатлантириши мумкин. Портер-Лоулернинг моделига кўра, эришилган натижалар ходимнинг сарф қилган кучи, унинг истеъдоди ва хусусиятлари, шунингдек ўз ролини нақадар англаганлигига боғлиқ. Сарфланган куч даражаси ҳақнинг қадри ва сарфланган кучнинг бу даражаси муқаррар равишда бериладиган ҳақнинг муайян даражасига олиб келишига бўлган ишонч даражаси билан белгиланади. Бундан ташқари, Портер-Лоурел

назариясида бериладиган ҳақ билан натижалар орасидаги нисбат белгиланган, яъни одам ўз эҳтиёжларини эришилган натижалар учун олиган ҳақ ёрдамида қаноатлантиради (1.1-расм).



1.1-расм. Портер-Лоулер модели [16]

Ижрочининг иш жойидаги фаолиятини таҳлил қилган Дуглас МакГрегор бошқарувчи ижрочининг харакатларини белгиловчи қуйидаги параметрларни назорат қилиши мумкинлигини аниқлади:

- ижрочи зиммасига юклатилган топшириқлар;
- топшириқларнинг бажарилиш сифати;
- топшириқнинг олиниш муддатлари;
- топшириқ бажарилишининг кутилган муддати;
- топшириқнинг бажарилиши учун мавжуд воситалар;
- ижрочи ишлаётган коллектив;
- ижрочига берилган кўрсатмалар;
- ижрочининг топшириқни бажариш қўлидан келишига ишонтириш;
- ижрочининг муваффақиятли равишда бажарилган иш учун ҳақ олишини англаши;
- бажарилган иш учун ҳақ кўлами;
- ижрочининг иш билан боғлиқ муаммолар доирасига жалб этилганлиги даражаси.

Бу омилларнинг барчаси раҳбарга боғлиқ бўлиб, у ёки бу даражада ходимга ўз таъсирини кўрсатади ва иш сифати ва жадаллигини белгилайди. Дуглас МакГрегор [5] бу омиллар ёрдамида бошқарувга икки асосий ёндашув қўллаш мумкин деган хулосага келди.

Фаолият орқали инсон ўзининг ҳаётдаги ўрнини белгилаб олади ва ўзининг ижтимоий табиатини тасдиқлайди. Ҳақиқий фаолият, одатда, борлиқни ўзгартириш билан боғлиқ бўлиб, жисмоний, ақлий ва бошқа шаклларни (руҳий ички, идеал-ўзгартирувчи хусусиятга эга бўлиши (фикрлаш фаолияти, унинг натижаси - интеллектуал маҳсулот, фикр, ғоя), ҳам реал, амалий, ташқи шаклда намоён бўлиши, кузатиладиган бўлиши (хатти-ҳаракат) мумкин фаолият ва б.) қамраб олади.

Тадқиқот методологияси

Маълумки, мамлакатимизда енгил саноат тизимини ривожлантириш ва мустаҳкамлашга катта эътибор қаратиб келинмоқда. Бу эса, ўз навбатида уюшмада ишлайдиган ходимлар малакаси қанчалик муҳимлигини англатади.

Корхона келгусида олдига улкан мақсадлар қўяр экан, кадрларининг малакасини доимий равишда ошириб бориши лозим. Хозирда корхона учун энг мухим нарса бу рақобатга бардош бериб, бозорда ўз ўрни ва сўзига эга бўлишдир. Бунинг учун эса бевосита малакали, тажрибали, билимли келажакни олдиндан кўра оладиган етук мутахассислар лозим бўлади. Бу эса кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини узлуксиз равишда ошириб бориш кераклигини англатади.

Юқоридаги мақсадларга эришиш учун статистик маълумотларни тўплаш ва таққослаш усулларидан, олинган натижаларни умумлаштириш ва асослашда таҳлил усулларидан фойдаланилди. Ушбу методлар мақоланинг таҳлил ва натижалар қисмида қўлланилиб, қуйида хулоса қилишимизга ёрдам берган. Қўлланилган методларнинг натижаси ходим манфаатларини ташкилот мақсадлари билан бирлаштириб иш берувчига ходимлар меҳнат мотивациясини ошириш, ишлаб чиқаришга юқори малакали мутахассисларни жалб этиш ва сақлаб туриш, персоналга ҳаражатларни назорат қилиш ва бошқариш имконини беради.

Таҳлил ва натижалар

Иқтисодиётни инновацион ривожланиш шароитида «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида ходимлар меҳнат фаолияти сифатини ошириш масалаларининг пироворд мақсади - ходимларнинг иш билан банд бўлиши, иш вақтидан самарали фойдаланиш, меҳнат интизоми, ишнинг суръати ва ритмини белгилашга ёрдам берадиган ҳамда ходимлар сонини уларнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи миқдорини белгилашга асос бўладиган энг асосий йўналишлардан биридир.

Ўзбекистон Республикасида таркиб топган кўп укладли иқтисодиёт турлича қобилият ва қизиқишларга эга ходимларга меҳнат соҳасида ўз ўрнини топиши учун зарур имкониятлар яратади.

Ходимнинг тайёргарлик даражаси тўғрисидаги маълумотлар унинг фаолиятини баҳолаш асосида шакллантирилади. Бунда персонални

қайси йўналишларда қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш талаб этилиши аниқланади. Ходим билими, маҳорати, касбий ва шахсий сифатларини баҳолаш давомида махсус комиссиялар белгилаб қўйилган омиллар бўйича ходим иш самарадорлиги ҳамда ушбу омилларнинг ходим ўз хизмат ва касбий вазифаларини бажаришдаги аҳамиятини аттестация қилади. Ана шу текширув натижалари бўйича қайта тайёрлаш шакли ва услуби мақсадга мувофиқлиги аниқланади ҳамда ходимга шахсий дастур асосида ўз малакасини ошириш юзасидан тавсиялар берилади.

Меҳнат фаоллиги – меҳнатга муносабат омили ҳисобланиб, у бажарилаётган иш ҳажми, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифати, меҳнат самарадорлиги, персоналнинг ташаббускорлигида билвосита намоён бўлади. (1-жадвал)

1-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ходимнинг меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатувчи омиллар

Омиллар	Жиддий таъсир кўрсатади,%	Етарлича таъсир кўрсатмайди,%	Мутлақо таъсир кўрсатмайди, %
1. Иш ҳақи миқдори	97,5	2,5	-
2. Ижтимоий-психологик таъсир кўрсатиш усуллари	89,9	8,1	-
3. Маъмурий таъсир кўрсатиш чоралари	95,7	4,3	-
4. Меҳнат жамоасидаги муҳит	85,9	10,1	4,1
5. Ташкилотдаги иқтисодий янгиликлар	87,1	10,7	2,2
6. Мамлакатдаги умумий ижтимоий-иқтисодий аҳвол	85,3	14,7	-
7. Ишни йўқотиш хавфи	61,2	9,1	30,7
8. Мусобақалашиш	35,2	43,1	20,7

Манба: «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ўтказилган социологик сўровлар натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

1-жадвалда «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида ходимнинг меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатувчи 8 та омили таҳлил қилиниб, унда асосан иш ҳақи омилига кўпроқ эътибор қаратилган. Корхона жамоаси меҳнат фаоллигини иш ҳақи даражаси билан боғлиқ ҳолда таҳлил этиш орқалигина меҳнат мотивацияси омиллари тўғрисида тўғри хулоса чиқариш мумкин. Бу эса, ўз навбатида меҳнатни рағбатлантириш тизимини янада самарали фаолият кўрсатишига ўз хиссасини қўшади. Навбатдаги жадвалда меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий,

ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш кўрсатиб ўтилган.

Корхонада персонални қизиқтирувчи омиллар қаноатлантираётган бўлса, биз тадқиқот ўтказган «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида персонални меҳнатга бўлган қизиқтиришнинг ҳолати рисоладигадек. Бироқ, биз эҳтиёжлар пирамидасини ёдга олсак, 1-жадвал натижаларига кўра, персоналнинг асосий эҳтиёжлари – иш ҳақи, ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш масалалари етарли даражада қондирилмаётганлигига гувоҳ бўламиз.

Мамлакатимизда маълумотли, саводли, зиёли кишилар сони юқори бўлгани ҳолда бозор иқтисодиёти қонуниятларини биладиган, тадбиркорлар фаолияти учун самарали меҳнат қиладиган кадрларга катта эҳтиёж сезилмоқда.

2-Жадвал

2017-2022 йилларда тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноати бўйича ходимлар сони

№	Соҳа иш ўринлари	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (кутилиши)	2017 йилга нисбатан ўсиш, баробар
Жами		148750	247460	326780	344150	405970	435620	2,9
1	Аёллар	104125	173222	228746	240905	284179	304935	3
2	Эркаклар	44625	74238	98034	103245	121791	130686	**2,5**

Манба: www.stat.uz - Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси расмий сайти маълумотлари асосида тайёрланган.

2-жадвалда келтирилган маълумотлардан бизга шу маълумки тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатида фаолият юритаётган аёлларнинг салмоғи охирги йилларда сезиларли даражада ортиб бормоқда. Хусусан, 2022 йилда тармоқда фаолият юритаётган юритаётган аёлларнинг сони 2017 йилга нисбатан 3 бараварга ортгани кўриниб турибди. Бу эса ўз навбатида мазкур тармоқда аёллар учун қулай меҳнат шароитлари яратилганлигидан далолат беради. Шунингдек, тармоқда эркаклар ишчи кучига бўлган талаб ҳам ортиб, 2,9 бараварни ташкил этмоқда.

Тадқиқотимизда ходимларнинг меҳнат мотивациясидан қониқиш натижаларини таҳлил этишда биз хориж олимларининг икки омил назариясини асос қилиб олдик. Маълумки, ушбу таълимотга мувофиқ меҳнатдан қониқишга таъсир кўрсатувчи омиллар икки гуруҳга

бўлинади. Олимларнинг фикрича "гигиеник омиллар" деб номлаган гуруҳга иш ҳақи миқдори, иш режими, санитария-гигиена шароитлари, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бевосита раҳбар билан муносабатлар, иш жойининг техника билан жиҳозланганлиги, корхонада ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятлари киради. Агар бу омиллар мавжуд бўлмаса ёки персонални қониқтирмаса, улар меҳнатдан қониқмаётганликларини намоён этадилар. Агар бу омиллар персонални қаноатлантираётган бўлса, уларнинг ўз меҳнатидан қониқишлари юқори бўлиши шубҳасиздир. Шу билан бирга биринчи гуруҳ омиллари иккинчи гуруҳ омиллари – ишнинг хилма-хиллиги, янги вазифаларни ҳал этиш зарурати, ишдаги мустақиллик, меҳнат фаолиятининг персонал қобилиятига мувофиқлиги, хизмат вазифасида ўсиш имкониятлари кабилар билан мужассамлангани ҳолдагина корхона жамоаси меҳнатдан тўлиқ қониқадиган бўлади.

3-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида персоналининг меҳнат мотивациясидан қониқиш даражасига таъсир кўрсатувчи омилларга муносабати

Ходимнинг ўз меҳнатидан қониқиши омиллари	Қониқиш даражаси, %		
	Қониқаман	Қониқмаганга қараганда кўпроқ қониқаман	Қониқмайман
1. Иш ҳақи миқдоридан	42,1	10,8	41,1
2. Иш режимидан	76,3	7,8	15,9
3. Иш хилма-хиллигидан	58,7	20,6	20,7
4. Янги вазифаларни ҳал этиш заруратидан	51,3	10,2	38,5
5. Ишдаги мустақилликдан	70,3	20,6	9,1
6. Меҳнат фаолиятининг шахсий қобилиятга мувофиқлигидан	42,6	16,8	40,6
7.Хизмат вазифасида ўсишдан	40,7	9,6	49,7
8.Санитария-гигена шароитидан	60,3	21,2	18,5
9.Меҳнатнинг ташкил этилишидан	62,4	10,6	27,0
10.Бевосита раҳбари билан муносабатдан	72,1	10,5	17,4
11.Иш жойининг техника билан жиҳозланганидан	55,3	20,4	24,3
12.Ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан	36,7	10,8	52,5

Манба: «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ўтказилган социологик тадқиқотлар натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

Хулоса ва таклифлар

Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида уюшма ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш бўйича масалалари Ўзбекистонда инсон манфаатларини таъминлаш мақсадларига йўналтирилган кенг кўламли чуқур ислоҳотлар муваффақияти мамлакат иқтисодиёти жадал суръатларда ривожланишига боғлиқдир. Бу стратегик жуда муҳим вазифани ҳал этишда ташкилотлар, жумладан, «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмаси учун ҳам ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Уюшмада ходимларнинг турмуш фаровонлигини муттасил оширишга қаратилган изчил сиёсат юритилмоқда. 2019 йилдаги 757 нафардан 2020 йилда 769 нафарга ошган. Шунингдек, 2021 йилда ходимлар билан таъминланганлик даражаси 99,8 фоизни ташкил қилган.

Уюшмада ходимлари таркибида раҳбарлар, мутахассислар ва ишчилар сони ортган. Олиб борилган таҳлиллар натижасида уюшмада ишловчи ходимлар сони 2017-2021 йилларда раҳбар 2,2 фоизга, мутахассислар сони эса 3,2 фоизга, ишчилар сонининг эса 1,8 фоизга ортганлиги аниқланди.

Уюшманинг ижтимоий тавсифдаги тўловлари қуйидагилардан иборат бўлган: ишловчиларни ижтимоий ҳимоялаш учун харажатлар, кутилмаган ҳолатлар бўйича моддий ёрдам, касбий тайёргарлик учун тўловлар, маданий-маиший мақсадлар учун харажатлар ва бошқа ижтимоий харажатлар.

Персонални рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ (3-жадвал). Уюшмада меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш ва уларнинг натижалари кўрсатиб ўтилиб унга кўра хизмат вазифаси ва уларга бериладиган рағбатлантириш турлари келтирилган.Жадвалдаги социологик тадқиқот натижасида шулар аён бўлганки ходимларнинг энг кўп қониқиш даражаси иш режимидан, бевосита рахбар билан муносабатдан ва ишдаги мустақилликдан иборат. Энг кам қониқиш даражаси эса ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан. Хизмат вазифасида ўсишдан ва иш хаки микдорида Шундай қилиб, меҳнатни моддий рағбатлантириши тизими амалиётда кўзланган самара келтириши учун уни бирданига бутун ташкилот миқёсида жорий қилмасдан аввал унинг таркибий тузилмаларида муайян муддат синовдан ўтказиш мақсадга мувофиқдир.

Шу билан бирга, ҳар қандай энг янги, энг замонавий тизим ҳам вақт ўтиши билан дастлабки пайтдаги самарадорликни таъминлай олмай қолади, эскира бошлайди. Мазкур масалани ҳисобга олган ҳолда ташкилотлар иш берувчилари қабул қилинган тизимнинг меҳнат мотивациясига кўрсатаётган таъсири натижаларини муттасил равишда

баҳолаб, зарурат туғилган ҳолларда унга тегишли ўзгартиришлар киритишлари керак. Айни пайтда ташкилот стратегик мақсадлари, ички ҳамда ташқи бозорлардаги вазият, персонал манфаатдорлигини ошириш зарурати, бошқа кўпгина янгидан пайдо бўлаётган омиллар ҳар қандай энг илғор тизимга ижодий ёндашишни талаб этади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. www.press-service.uz (Ўзбекистон Республикаси Президенти расмий портали)
2. www.mineconomu.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва саноат вазирлигининг расмий сайти
3. www.stat.uz (Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси расмий сайти)
4. www.lex.uz (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги)
5. Абдураҳмонов Қ.Х, Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт /Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси "FAN" нашриёт давлат корхонаси, –Т: 2019. -385 б
6. Абдураҳмонов Қ.Х, Абдураманов Х.Х Меҳнат ресурсларини бошқариш:ўқув қўлланма .-Т:ILM ZIYO, 2018, 272 б
7. «Управление персоналом» Журнал. 2019 й. № 2-4 сонлари.
8. «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасининг статистик ва бухгалтерия ҳисоби ҳисоботлари маълумотлари.
9. Абдураҳмонов Қ.Х, Шоюсупова Н.Т, Бакиева И.А, Абдураҳмонова Г.Қ. Кичик бизнесда ахолини муносиб меҳнат тамойиллар асосида иш билан таьминлашни такомиллаштириш.Монография.-Т.:IQTISODIYOT, 2019.-217 б
10. Абдураҳмонов Қ.Х, Зокирова Н.Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси.-Т.: "FAN VA TEXNOLOGIYA", 2017, 536 б
11. Хейнтце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. Пер. с нем. Г.А. Рахманина. М.: Международные отношения, 2010. – С. 664.
12. Абдураҳмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А. Меҳнат иқтисодиёти (ўқув қўлланма) – Т.: ТДИУ, 2018. -266 бет.
13. Маклелланд Д. "Мотивация человека" СПб.: 2007. - 672 с.
14. Прооцессуальная теория мотивации. Модель Портера – Лоулера. Описание процессуальной теории мотивации. 1968