



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 2-son

Volume 8, Issue 2, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

| | | |
|---|--|-------|
| G.K.Abduraxmanova S.P.Qurbonov | <i>Aholining umumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari</i> | 6-15 |
| S.B.G'oyipnazarov S.M.Kurbanbayeva | <i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish</i> | 16-26 |
| F.X.Rustamov | <i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi</i> | 27-36 |

INSON KAPITALI

| | | |
|---|---|-------|
| D.Sh.Nishonov | <i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri</i> | 37-46 |
| A.B.Irmatova D.I.Iskandarova | <i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari</i> | 47-58 |
| B.A.Reyimberdiyev | <i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions</i> | 59-67 |
| M.O.Hamrokulov | <i>Prospective directions of transformation of human capital development in the digital economy</i> | 68-78 |

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

| | | |
|-----------------------|---|--------|
| A.B.Irmatova | <i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i> | 79-88 |
| X.M.Madramimov | <i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari</i> | 89-102 |

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

| | | |
|-----------------------|--|---------|
| F.A.Doniyorova | <i>Современные вызовы руководителя</i> | 103-112 |
| M.Sh.Axmedov | <i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i> | 113-121 |

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

| | | |
|---------------------|---|---------|
| D.D.Alimova | <i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari</i> | 122-135 |
| H.O.Botirova | <i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari</i> | 136-145 |

| | | |
|--|---|---------|
| X.Sh.Kaxramonov | <i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом</i> | 146-155 |
| N.N.Nabiyeva | <i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri</i> | 156-162 |
| B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov | <i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan</i> | 163-171 |
| S.K.Mansurov | <i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish</i> | 172-180 |



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



КИЙИМ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ИШЧИ ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ МОТИВАЦИОН ОМИЛЛАРИ ТАҲЛИЛИ

Ахмедов Музаффар Шокиржонович

Таянч докторант, Наманган муҳандислик-технология институти

e-mail: muzaffarsp86@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a92

Аннотация. Ушбу мақолада персонални бошқаришнинг ўзига хос мотивацион омиллари ёритиб берилган. Персонални мотивацион бошқариш бўйича олимлар томонидан ишлаб чиқилган мақсадли, тизимли ёндашувлар тавсифи ва таҳлиллари келтирилган. Корхоналарда ишчи персонални ишга бўлган иштиёқини оширишга хизмат қиладиган турли мотивацион омилларга асосланган сўровнома таҳлиллари келтирилган. Шу билан биргаликда персонал мотивациясига таъсир қилувчи муҳим омиллар юзасидан таклифлар берилган.

Калит сўзлар: персонал, мотивация, мотивацион бошқарув, мотивацион омиллар, тизим, элемент, тизимли ёндашув, мақсад, олий мақсад, қадрият, инсоний муносабатлар.

АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ШВЕЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Ахмедов Музаффар Шокирджонович

Базовый докторант Наманганского инженерно-технологического
института

Аннотация. В данной статье освещены уникальные мотивационные факторы управления персоналом. Представлены описание и анализ разработанных учеными целенаправленных, системных подходов к мотивационному управлению персоналом. Представлены анализы опроса на основе различных мотивационных факторов, которые служат повышению энтузиазма сотрудников к работе на предприятиях. При этом высказываются предложения относительно важных факторов, влияющих на мотивацию персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, мотивационный менеджмент, мотивационные факторы, система, элемент, системный подход, цель, высшая цель, ценность, человеческие отношения.

ANALYSIS OF MOTIVATIONAL FACTORS OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF SEWING PRODUCTION

Akhmedov Muzaffar Shokirjonovich

Basic doctoral student,

Namangan Institute of Engineering and Technology

Abstract. This article highlights the unique motivational factors of personnel management. A description and analysis of focused, systematic approaches to motivational

human resource management developed by scholars is presented. Survey analyses based on various motivational factors that serve to increase employee enthusiasm for work in businesses are presented. Suggestions are made regarding the important factors affecting personnel motivation.

Key words: personnel, motivation, motivational management, motivational factors, system, element, system approach, goal, ultimate goal, value, human relations.

Кириш

Глобаллашув шароитида республикамизда амалга оширилаётган ижобий ислохотлар натижасида кийим ишлаб чиқариш корхоналари ҳам жадал ривожланиб бормоқда. Шундай бўлсада ташқи ва ички салбий таъсирларга қарши тура олиш учун, бевосита ишчи персоналга бўлган муносабатни тизимли, мақсадли асосда ташкиллаштириш талаб этилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармонида келтирилган «Ҳаракатлар стратегиясидан — Тараққиёт стратегияси сари»[1] тамойилига асосан ишлаб чиқилган устувор йўналишлар замирига эътибор қаратадиган бўлсак, бош ғоя инсон қадрини янада ошириш эканлигини кўришимиз мумкин. Шунинг учун барча олиб борилаётган илмий тадқиқотларимиз ҳам инсон қадрини юксалтиришга қаратилиши лозим бўлади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Корхоналарда ишчи персонални иш самарадорлигига таъсир қиладиган мотивацион омилларни кўплаб хорижий ва маҳаллий олимлар ўз илмий ишларида тадқиқ этган. Шундан бўлсада, доимий равишда илмий изланишлар олиб бориш талаб этилади. Чунки персонални бошқариш энг мураккаб жараёнлардан биридир.

Б.М.Генкин ўз илмий ишларида ташкилотларнинг иш самарадорлиги доимий равишда персонал мотивациясига боғлиқлигини таъкидлайди[2].

О.Акимова ўз тадқиқотларида корхонанинг якуний қийматга эга бўлган маҳсулотлари кутилгандек бўлиши учун доимий равишда мотивацион омилларни аниқлаб бориш лозимлигини таъкидлайди[3].

К.Бланшир ва С.Джонсонлар корхоналарда иш самарадорлигини оширишда мақсадли бошқарувни ташкил этиш ва аниқ мақсад асосида ишлаган персонални ўрнида рағбатлантириш лозим деб ҳисоблайдилар[4].

Персонал мотивациясига боғлиқ назариялардан бири мақсад қўйиш назариясидир. Бу назарияда инсон ҳаракатлари унинг ўз олдида қўйган мақсадлари асосида бўлиши ёритилади. Мақсадларни белгилаш назарияси бўйича биринчи фундаментлар иш 1968 йилда Эдвин Лок томонидан нашр этилган “Мақсадлар билан мотивация ва рағбатлантириш назарияси ҳақида” мақоласи ҳисобланади. Албатта ишчилар маълум мақсадга эришиш йўлида хизмат қилади. Локнинг

фикрича, биров мураккаблик туғдирсада, аниқ бўлган мақсадлар, ноаниқ ёки содда мақсадларга қараганда кўпроқ мотивация беради[5]. Эдвин Локдан аввал ҳам мақсадлар ёрдамида бошқариш тизимини туғрисида Питер Друкер илмий иш олиб борган. Унинг илмий хулосаларига кўра мақсадни ҳақиқий имкониятлардан келиб чиқиб аниқ қўйиш ва маълум вақт белгилаш зарур. Мақсадлар юзасидан берилган топшириқларни бажариш имкони тўлиқ бўлиши керак[6].

Н.Квашани ўз тадқиқотларида персонални бошқаришда қўлланиладиган бошқарув усуллари умумий тизим бўлиб, асосий мотивлар сифатида туртки вазифасини бажаришини таъкидлайди[7].

Ю.А.Токарева тадқиқотларида меҳнат мотивацияси тушунчасини, персоналга мотивацион таъсирнинг ички ва ташқи элементлари очиб берилади. Персонални бошқаришга тизимли ёндашув зарурлигини таъкидлаган[8].

Юмико Тагучи ўз илмий тадқиқотларида Япония корхоналарида ишчиларни меҳнат самарадорлигини оширишга сабабчи бўладиган мотивацион омилларни таъсир даражалари бўйича ўрганиб чиққан. Айниқса у ўз илмий ишларида иш ва оила мувозанатига алоҳида эътибор қаратган[9].

Тадқиқот методологияси

Мақолада персоналга самарали таъсир қилувчи мотивацион омиллар, ижтимоий сўровномалар, баҳолаш усули, анализ, синтез, қиёсий таҳлил каби усулларга асосланган ҳолда тадқиқ этилган. Кийим ишлаб чиқариш корхоналарида ишчи персонални иш унумдорлигини оширишга бевосита таъсир қиладиган мотивлар таҳлили олиб борилган.

Таҳлил ва натижалар

Менежмент ривожланиш тарихига назар солсак, персонални мотивацион бошқарувга ўз даврига монанд равишда мазмунли, жараёнли, хулқ-атвор, вазиятли ва тизимли назариялар шаклланган. Ҳозирда ҳам бу назариялар персонал билан ишлашда қўллаб келинмоқда.

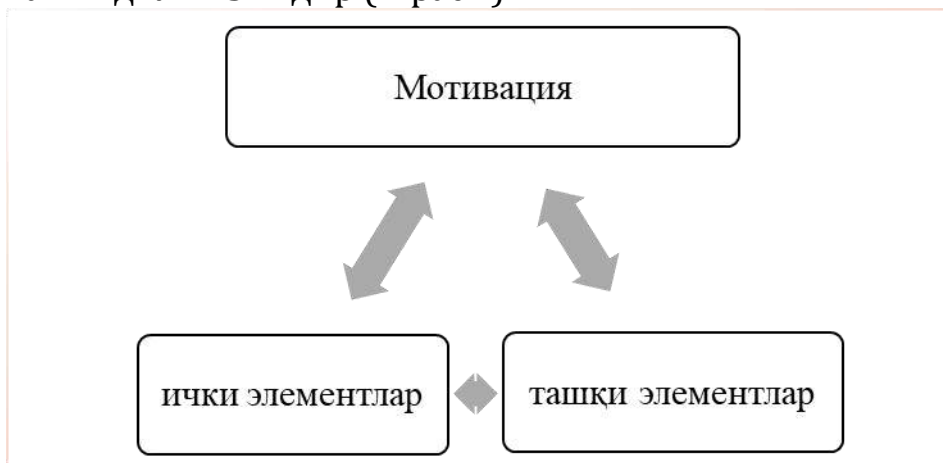
Корхоналарда ишчи персонални бошқаришда мотивацион омилларни доимий таҳлил қилиб бориш талаб этилади.

Ушбу тадқиқот ишида бугунги кунда назардан четда қолаётган мотивацион омиллардан корхонадаги бошқарув тизими, олий мақсад, бизнес мақсадлари, корхона қадриятлари, инсоний муносабатлар омиллари таҳлилларини кўриб чиқамиз.

Корхона персонали иштиёқини доимий равишда сақлаб қолиш бошқарувнинг мотивация функциясини ўринли қўллаш орқали амалга оширилади. Персонал мотивациясига тизимли ёндашув орқали унинг ишга бўлган иштиёқини доимий равишда ошириб бориш мумкин.

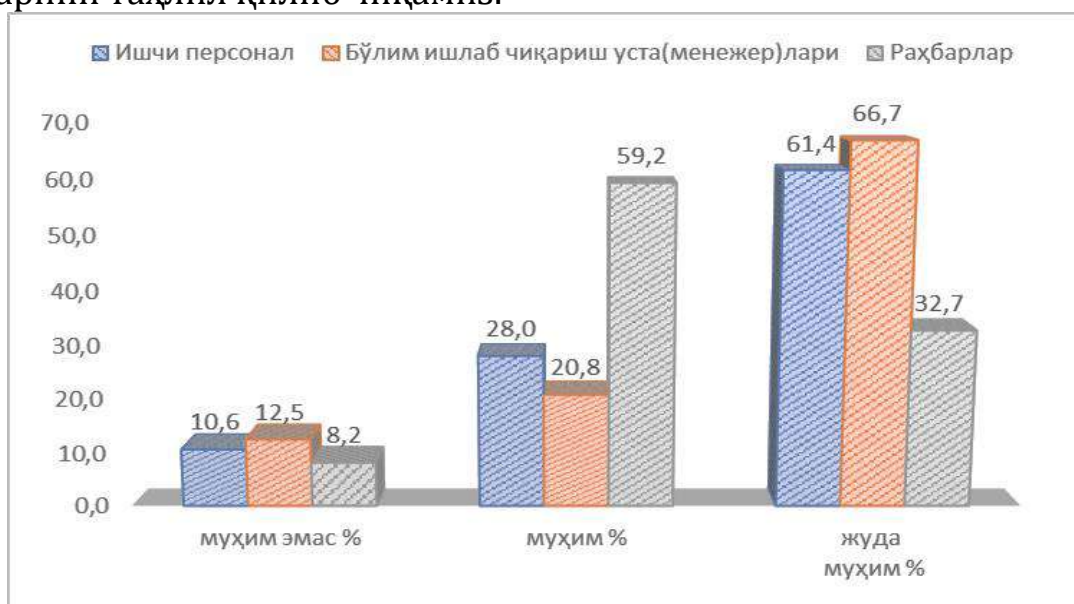
Персонал мотивациясини ўрганганимизда, унга боғлиқ бўлган ички ва ташқи мотивацияларни кўриб чиқилади. Бунда персоналнинг айнан

қайсидир ички ёки ташқи омилларига эътибор қаратиб мотивацион жараёни ташкил этиш юзасидан илмий тадқиқотлар олиб борилган. Бизга маълумки тизим бу бир-бирига боғлиқ элементлар мажсуасидир. Шундай экан персонал ички ва ташқи элементлари ҳам бир-бирига боғлиқ бўлган яқдил тизимдир (1-расм).



1-расм. Персонал мотивациясини тизим сифатида намоён бўлиши

Тадқиқот жараёнида бугунги кунда тизимнинг асосий элементларидан бўлган мақсадлар, қадриятлар, инсоний муносабатлар омилларини таҳлил қилиб чиқамиз.



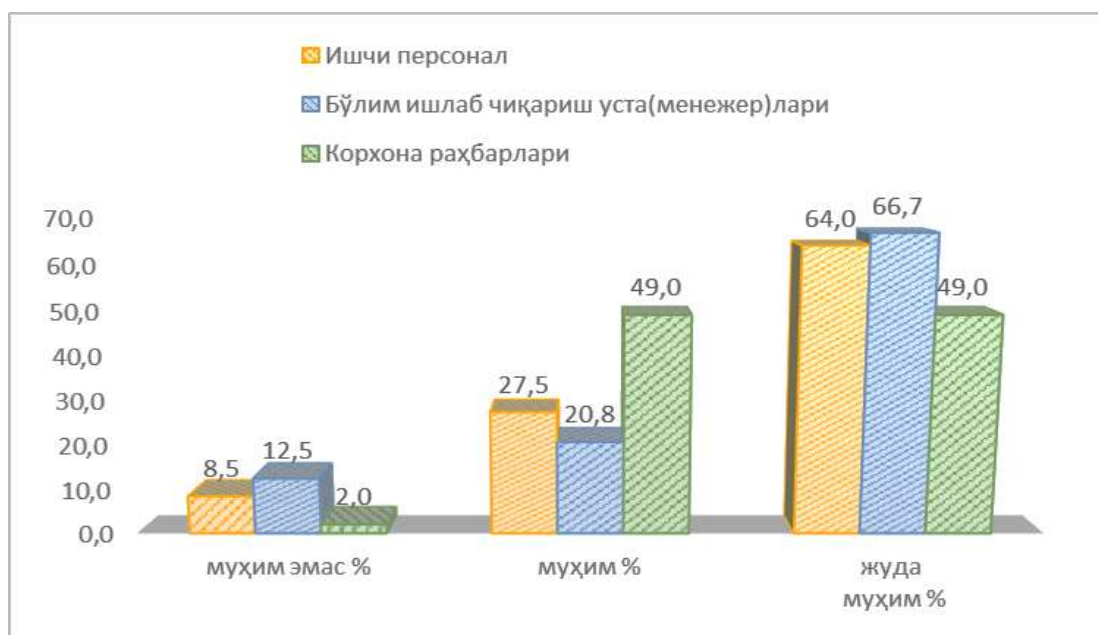
2-расм. Корхона олий ва бизнес мақсадларини ишчи персонал мотивациясини оширишдаги ўрни

Наманган вилоятида фаолият кўрсатаётган 49 та тикув кийимлари ишлаб чиқариш корхоналари раҳбарларидан, шу билан биргаликда тадқиқот объекти ҳисобланган “Fazman tekstil” мчж, “Gian Bros” мчж, “Istiqlol dizaun markazi” мчж ва “Tekstil libos” мчжларда танлаб олинган 24 нафар қуйи поғона ишлаб чиқариш менежер (уста)ларидан ва танланган 277 нафар ишчи персоналлардан мотивацион омилларни иш

самарадорликка таъсири нуқтаи-назаридан сўровнома олинди. Раҳбарлар ва ишлаб чиқариш усталаридан иборат респондентларнинг жавоблари тўғри деб баҳоланиб барчаси таҳлилга киритилди. 277 нафардан энг тўғри деб ҳисобланган 236 нафар ишчи персоналдан иборат респондентларнинг фикрлари асосида таҳлилий маълумотлар шакллантирилди. Дастлаб мотивацион тизимнинг муҳим элементларидан бўлган олий мақсад ва бизнес мақсадлари, ишчининг мотивациясига таъсири баҳоланди. Сўровнома таҳлилий натижалари асосида ишчилар мотивациясига таъсир омиллари таркибида дастлаб олий мақсад ва бизнес мақсадлари ўрни аниқланди (2-расм).

Эътибор берадиган бўлсак мақсадларни мотивацияга таъсирини раҳбарларнинг 32,7 фоизи жуда муҳим деб ҳисоблаётган бир пайтда, бўлим ишлаб чиқариш усталарининг 66,7 фоизи, ишчи персоналларнинг 61,4 фоизи аниқ мақсадлар жуда юқори мотивацион таъсирга эга эканлигини таъкидламоқда.

Корхонада ишчи персонал билан якка тартибда олиб борилган суҳбатларда ҳам олий ва бизнес мақсадларни ишчи доимо билиб туриши ва аниқ мақсад асосида ишлаши унга юқори иштиёқ бериши аниқланган.



3-расм. Корхона қадриятларини ишчи персонал мотивациясига таъсири

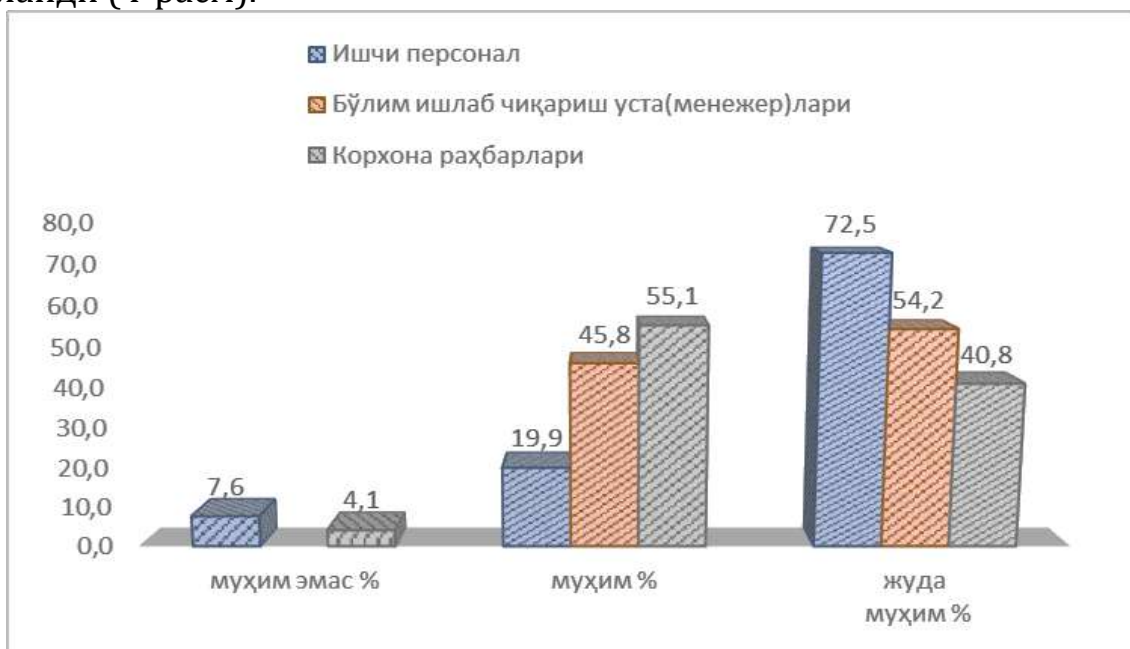
Мақсад асосида персонал мотивациясига таъсир этиш орқали персоналнинг иш жойидан қониқиши кузатилади. Кўрсатмалар ва мақсад аниқ бўлганлиги учун унга босқичма-босқич эришилгани сари мотивация яхшиланади, персоналда ҳам мақсадсиз ҳаракатланмаслик рефлекси шаклланади. Фақат мақсадлар бўйича бошқарув ҳамма персонални қамраб олиши керак ва бу мақсадли таъсирни мотивацион тизим элементларидан бири сифатида қараш лозим. Корхонанинг олий

мақсади ва барча бизнес мақсадлари ишчи персонал учун доимий мотивация берувчи сабабларга айланиши лозим.

Тизимнинг муҳим элементларидан бўлган яна бир мотивацияга таъсир қилувчи омил корхона қадриятларидир. Тадқиқот жараёнида қадриятларни ишчи персонални мотивациясига таъсирини корхона раҳбарлари, ишлаб чиқариш усталари ва ишчи персонал томонидан алоҳида ўрганилди (3-расм).

Кўриб турганимиздек бу ерда ҳам 49 нафар турдош корхона раҳбарларидан иборат респондентларнинг 49 фоизи, 24 нафар ишлаб чиқариш усталаридан иборат респондентларнинг 66,7 фоизи ва 236 нафардан иборат ишчилардан тузилган респондентларнинг 64 фоизи корхона қадриятлари меҳнат самарадорлигини оширишда жуда муҳим мотивацион омил сифатида фикр билдирган. Рақам ҳисобида олинганда ҳам энг катта фоиздаги ижобий фикрни ишчи персонал билдирмоқда. Бундан кўринадики, корхона раҳбарлари ўз қадриятларидан деярли мотивацион омил сифатида фойдаланмайдилар.

Энг муҳим, аммо бироз узоқлашилган мотивацион омиллардан яна бири инсоний муносабатлар омили бўлиб, сўровнома натижасига кўра корхоналардаги раҳбарлар, ишлаб чиқариш менежерлари ва раҳбарларнинг фикрлари таҳлил қилинди. Раҳбарлар томонидан муносиб қиймат билан корхонага ҳисса қўшаётган ишчиларни доимий равишда эътироф этиш ва мақташни ишчи персонал иш самарадорлигини ошириши учун қанчалик муҳим омил эканлиги аниқланди (4-расм).

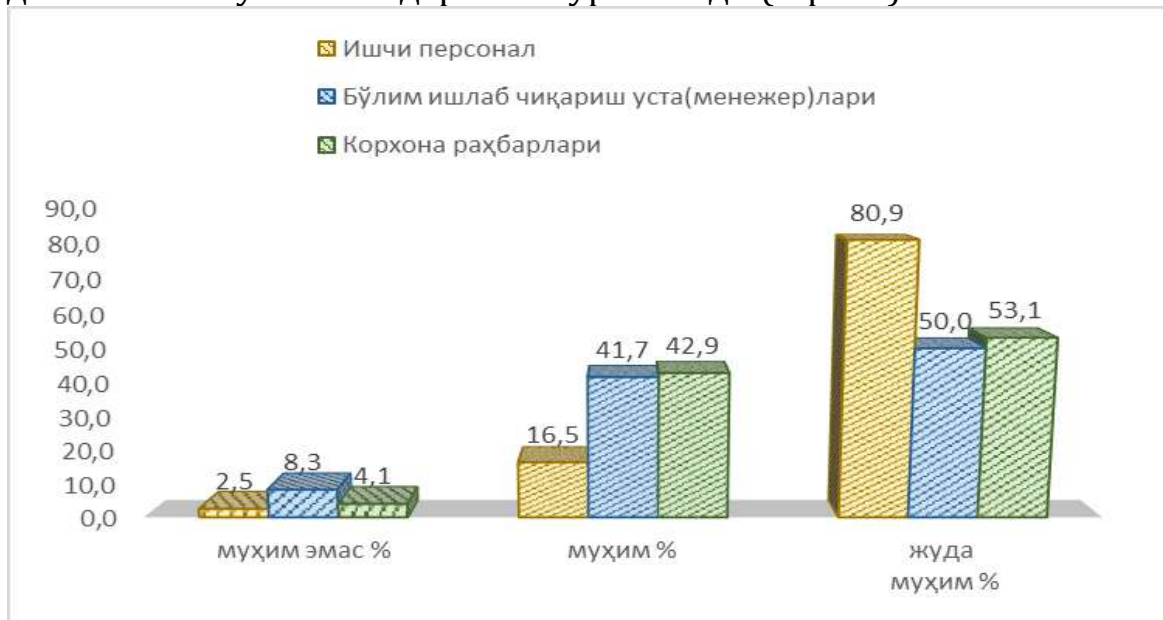


4-расм. Раҳбарларнинг эътирофи ва мақтовлари ишчи персонал мотивациясига таъсири

Ишчиларнинг 72,5 фоизи эътироф ва мақтовлар меҳнат унумдорлигига таъсир қилувчи жуда муҳим мотивацион омил эканлиги

тўғрисида фикр билдираётган бир шароитда, раҳбарларнинг атига 40,8 фоизи айнан шу фикрда. Бундан кўринадики мавжуд корхоналарда ишчи персонал эътироф, мақтовларга эҳтиёжи туғилганда, раҳбарлар буни беэътибор қолдирмоқдалар.

Корхонада юқори бўғиндан қуйи бўғингача барча раҳбарлар ишчи персоналга ўз ўрнида ғамхўрлик қилиши иш самарадорлигига олиб келадиган сабаб бўлишлик даражаси ўрганилди (5-расм).



5-расм. Раҳбарларнинг ғамхўрлиги ва эътибори ишчи персонал мотивациясига таъсири

Бу борада ҳам ишчи персоналнинг фикрлари, раҳбарларнинг фикрларига қараганда юқори ҳисобланмоқда. Ишчи персонал ўрни келганда раҳбарнинг эътиборига муҳтожлик сезмоқда, лекин етарлича эътибор олмаётганлигини таҳлил натижасида кўришимиз мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Ҳозирги глобаллашув шароити тинимсиз ўзгаришларни таклиф қилмоқда. Биз биламизки қаерда ўзгаришлар бўлса, шу ерда муаммолар юзага келади. Ўз ўрнида муаммо бор жойда ўзгариш юзага келади. Чунки бу икки тушунча бир-бирини талаб қиладиган тушунчалардир. Менежернинг асосий вазифаси юзага келган муаммоларга самарали ечим топишдан иборат бўлади.

Фикримизча персонал мотивацияси билан боғлиқ муаммоларга тўғри ечим топиш ва инновацион ўзгаришлар қилиш учун персонални иштиёқи, иш самарадорлигини оширишга сабаб бўладиган юқорида инобатга олинган омилларга кескин равишда эътиборни яхшилаш лозим.

Корхоналарда ўтказилган тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни ишлаб чиқдик:

1. Ишчилардан олинган сўровнома ва наманган вилоятида фаолият юритаётган соҳа тадбиркорларидан олинган сўровнома

натижаларидан келиб чиқиб бевосита ишчилар билан ишлайдиган раҳбарлар (мастер)ларда менежерлик, лидерлик кўникмалари шакллантириш нуқтаи-назаридан босқичли ўқитувни ташкил қилиш.

2. Корхоналарда ўтказилган сўровномалар таҳлилига асосан корхонанинг олий мақсади, ишчига узоқ муддатли мотивация бериши аниқланди. Шунинг учун ишчиларда олий мақсадга нисбатан тўлиқ ижтимоий парадигма (харита, дунёқараш) ҳосил бўлиши учун олий мақсадни ишчилар ҳар куни кўрадиган худудга фано кўринишида жорий қилиш, шу билан биргаликда ҳар куни иш бошлашдан аввал корхона миссиясини рағбатлантириш сифатида эслатиб туриш лозим. Шу билан биргаликда корхонанинг ишлаб чиқариш билан боғлиқ жорий мақсадларини аниқлигини ошириб, бўлакларга бўлиб персоналга топшириқ қилиб бериш лозим.

3. Корхона ишчиларини аксарияти стимул-реакция асосида ҳаракат қилишини инобатга олиб корхонада тамойилларга асосланган қадриятларни ишлаб чиқиш ва унга ҳар куни ишчиларни назари тушишини таъминлаш. Доимий равишда ишчилар корпоратив маданиятни хис қилиб туришлари лозим. Бу эса ишчиларга иш пайтида ишни биринчи ўринга қўйиб иштиёқ билан ишлашга рағбатлантиради. Корхонани бирлаштирадиган ҳам умумий қадриятларга содиқликдир.

4. Ишлаб чиқариш менежерлари ўз бўлимларидаги ишчиларни ҳолатидан доимий ҳабар олиб туришлари лозим. Уларни муаммолари билан самимий ўртоқлашиш. Яхши ишлашга ҳаракат қилаётган ишчиларни маҳалла фуқаролар йиғинларига ишчини ота-онаси номига раҳматномалар жўнатиш. Бу аввало ота-онани дуосини янада кўпайишига олиб келади. Дуо сабаб унинг ишига ва корхонага янада барака киради. Ота-онасини ва ўзини маҳаллада обрўси ошганини кўрган ишчида ички мотивация кучаяди ва бу уни корхонага вафодорлигини янада оширади.

Умумий хулоса сифатида шуни айтиш мумкинки, агар бир инсон билан боғлиқ бўлган инсон қадрига асосланган мотивларни мотивацион тизимнинг муҳим элементлари сифатида бир-бири билан боғлиқликда шакллантириб борилса, корхона истиқболи учун юқори натижаларни олиб келади. Қадриятларнинг барчасини элементар ҳисобга олиб, раҳбар сифатида унга эътиборли бўлиб жараёнларни ташкил этилса, инсон деган мураккаб тизим доимо юқори иштиёқ билан иш олиб боришига эришилади. Провардида, республикамызда олиб борилаётган ислохотларга монанд равишда, инсон қадрини янада ошишига эришамиз.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг

тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармони.
<https://lex.uzdocs/5841063>.

2. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы.- 2020 г. Москва : Норма : ИНФРА-М,. - 352 с
3. Акимова О. Е. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика. -2012. Волгоград: ВолгГТУ, -109 с.
4. Питер Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. - 1986. М.: Прогресс. - 418 с.
5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 2010. Учебник. Москва Инфра-М – 66 с.
6. <https://corpsys.ru/articles/druker/>
7. Кваша Н. Некоторые вопросы мотивации труда в сельскохозяйственном производстве. -2004. Экономика Украины. № 1. С. 23–32.
8. Токарева,Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография - 2021. – Шадринск : ШГПУ,., – 216 с.
9. Yumiko Taguchi. Factors forming work motivation in Japan/ International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics and the Affiliated Conferences, AHFE 2015. Procedia Manufacturing 3 (2015) 717 – 722 с.
10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – 2003. Н.Новгород. НИМБ, – 8 с.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz