

IQTISODIYOTNING TURLI TARMOQLARIDA XODIMLARNI QO‘LLAB- QUVVATLASH VA RAG‘BATLANTIRISH MEXANIZMI

Norova Madina Baxtiyorovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti magistri

medinanorova@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17581254>

Kalit so‘zlar: rag‘batlantirish tizimi, motivatsiya, inson resurslarini boshqarish, moddiy va nomoddiy omillar, qiyosiy tahlil, samaradorlik, korxona rivojlanishi.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalarning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta‘minlashda inson resurslarini boshqarish tizimi alohida o‘rin tutadi. Mehnat jarayonining samaradorligi ko‘p jihatdan xodimlarning qoniqish darajasi, motivatsiyasi va ularni rag‘batlantirish mexanizmlariga bog‘liq. Shu sababli, xodimlarni qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish tizimlarini o‘rganish, ularning turli tarmoqlardagi amaliyotini tahlil qilish dolzarb ilmiy masalalardan biri hisoblanadi.

Hozirgi davrda iqtisodiyotning har bir tarmog‘i o‘ziga xos mehnat sharoiti, ishlab chiqarish texnologiyasi va boshqaruv tizimiga ega. Shu bois xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlari ham har bir tarmoqda turlicha shakllangan.

Rag‘batlantirish mexanizmi — bu xodimlarni maqsadli faoliyat yuritishga, yuqori samaradorlik bilan ishlashga undaydigan moddiy va nomoddiy vositalar tizimidir. U tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun inson omilidan samarali foydalanish imkonini beradi.

1-jadval.

Rag‘batlantirish mexanizmining turlari

Turi	Tavsifi	Misol
Moliyaviy	Pul yoki moddiy mukofotlar orqali rag‘batlantirish	Maosh, bonus, mukofot
Ma‘naviy	Hurmat, e‘tirof, ishonch orqali rag‘batlantirish	Faxriy yorliq, rahbarning minnatdorchiligi
Ijtimoiy	Ijtimoiy himoya va imkoniyatlar yaratish orqali	Sog‘lom muhit, jamoaviy dam olish
Innovatsion	Yangi g‘oya va takliflarni rag‘batlantirish	“Eng yaxshi taklif” tanlovi, grantlar
Kasbiy	Malaka oshirish, lavozim o‘sishi orqali	Treninglar, o‘qish imkoniyatlari

Rag‘batlantirish mexanizmi — bu faqat mukofot berish tizimi emas, balki xodimni tashkilot maqsadlariga yo‘naltiruvchi boshqaruv vositasidir. U to‘g‘ri tuzilganida:

- mehnat unumdorligi ortadi,
- ish muhitida ijobiy raqobat shakllanadi,
- korxona samaradorligi va innovatsion faollik kuchayadi.

Masalan, sanoat tarmog‘ida xodimlar faoliyatini rag‘batlantirish asosan moddiy omillar, ya‘ni ish haqi, mukofotlar, ustamalar va qo‘shimcha to‘lovlar orqali amalga oshiriladi. Bu tizim ishlab chiqarish hajmini oshirish va mehnat unumdorligini ko‘tarishga xizmat qiladi.

Xizmat ko‘rsatish sohasida esa motivatsiya omillari ko‘proq nomoddiy shaklga ega bo‘lib, mijozlar bilan ishlash sifati, jamoaviy muhit, rahbariyat e‘tirofi, ish joyidagi qulay sharoit va

o'zini namoyon etish imkoniyati muhim ahamiyat kasb etadi. Bunday tizim xodimlarning tashabbuskorligi va xizmat ko'rsatish madaniyatini yuksaltiradi.

Axborot texnologiyalari tarmog'ida rag'batlantirish mexanizmlari zamonaviy va moslashuvchan shakllarda qo'llaniladi. Bunda ish vaqti erkinligi, masofaviy ishlash imkoniyati, kasbiy o'sish, doimiy ta'lim dasturlari, ijodiy muhit va yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlash xodimlar uchun eng kuchli motivatsion omillar sifatida namoyon bo'ladi. Bu tarmoqda moddiy mukofotlar muhim bo'lsa-da, innovatsion muhit va ijodiy erkinlik xodimlar sadoqatini kuchaytiruvchi asosiy vosita hisoblanadi.

Qishloq xo'jaligi tarmog'ida esa xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlari asosan moddiy qo'llab-quvvatlash, ijtimoiy kafolatlar, davlat subsidiyalari, mavsumiy mukofotlash va ishlab chiqarish natijasiga bog'langan bonus tizimlari orqali amalga oshiriladi. Ushbu tarmoqda mehnatning mavsumiyligi, iqlim sharoitiga bog'liqligi va ishning jismoniy og'irligi rag'batlantirish tizimiga o'ziga xos xususiyatlar kiritadi.

Qiyosiy tahlil shuni ko'rsatadiki, har bir tarmoqda rag'batlantirish tizimi o'zining iqtisodiy va tashkiliy xususiyatlariga mos shaklda tashkil etilishi zarur. Yagona modelni barcha sohalarda qo'llash mumkin emas, chunki motivatsion omillar insonlarning faoliyat sohasiga, ijtimoiy sharoitiga va qadriyatlariga ko'ra farq qiladi. Shu sababli samarali tizimni yaratish uchun har bir tarmoqning ichki mexanizmlarini chuqur o'rganish, xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash va ularni rag'batlantirish strategiyasiga moslashtirish zarur.

Umuman olganda, xodimlarni rag'batlantirishda moddiy va nomoddiy omillar uyg'unligini ta'minlash, ularni korxona strategik maqsadlariga yo'naltirish va natijadorlikni muntazam baholab borish muhim ahamiyatga ega. Korxona rahbarlari inson resurslariga sarmoya kiritishni uzoq muddatli rivojlanishning asosiy omili sifatida ko'rishlari, xodimlarning malaka oshirishiga, ijodiy tashabbusini rag'batlantirishga va ijtimoiy himoyasiga e'tibor qaratishlari zarur.

Natijada, turli tarmoqlarda xodimlarni rag'batlantirishning kompleks va tizimli yondashuvi ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, mehnat unumdorligini kuchaytiradi hamda korxonaning ijtimoiy barqarorligini ta'minlaydi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Abduqodirov A.A. *Inson resurslarini boshqarish: nazariya va amaliyot*. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
2. Sodiqova D.X. *Motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini shakllantirishda zamonaviy yondashuvlar*. — Toshkent: TDYU nashriyoti, 2021.
3. Abdullayeva M. *Korporativ boshqaruvda inson omilining roli*. — "Menejment va marketing" jurnali, №2, 2022.
4. **Rahmonov, A.A.** *Menejment asoslari*. – Toshkent: TDIU nashriyoti, 2020
5. Tursunova G. *Xodimlarni rag'batlantirish tizimlarining sohaviy tahlili*. — "Iqtisodiyot va ta'lim" jurnali, №3, 2023.