

XODIMLARNI MOTIVATSIYASINI OSHIRISHDA ZAMONAVIY MENEJMENT USULLARIDAN FOYDALANISH YO'LLARI

Turg'unova Durdona Dilshod qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti 1-kurs Magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17722131>

Annotatsiya: Bugungi globallashuv sharoitida tashkilotlar o'rtasidagi raqobat kuchayib, mehnat jarayonining samaradorligi va xodimlarning faol ishtiroki korxonaning muvaffaqiyatida hal qiluvchi omilga aylanmoqda. Xodimlarni motivatsiya qilish nafaqat ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, balki tashkilotning umumiy natijalariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Zamonaviy menejmentda motivatsiyaning o'rni juda muhim bo'lib, menejerlar zamonaviy yondashuvlardan foydalanish orqali samaradorlikni yanada oshirishlari mumkin.

Kalit so'zlar: Motivatsiya, xodim, maqsad, harakat, ichki va tashqi omil.

Ushbu tezisda xodimlarni motivatsiyasini oshirishda zamonaviy menejment usullaridan foydalanish yo'llari, innovatsion yondashuvlar, motivatsiya nazariyalari hamda korxonalar misolida amaliy qo'llanilishi yoritib beriladi.

MOTIVATSIYA TUSHUNCHASI VA UNING TASHKILOT FAOLIYATIDAGI AHAMIYATI

Motivatsiya — bu xodimning ma'lum bir maqsad sari harakat qilishi uchun ichki va tashqi omillar majmuasi. Motivatsiyaning tashkilotdagi ahamiyati quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- Mehnat unumdorligini oshiradi;
- Xodimlarning tashabbuskorligini kuchaytiradi;
- Ish sifatini yaxshilaydi;
- Jamoa ichidagi muhitni sog'lomlashtiradi;
- Kadrlar almashinuvini kamaytiradi.

ZAMONAVIY MENEJMENTDA MOTIVATSIYA NAZARIYALARI

Maslou ehtiyojlar piramidasi

Maslouga ko'ra, xodimlarning ehtiyojlari besh pog'onadan iborat bo'lib, yuqori bosqichdagi ehtiyojlar quyi ehtiyojlar qondirilgandan so'ng paydo bo'ladi. Menejerlar ushbu nazariya orqali xodimning aynan qaysi ehtiyojiga e'tibor qaratish lozimligini aniqlashi mumkin.

Gersbergning ikki omilli nazariyasi

Motivatsion omillar (e'tirof, maqsad, muvaffaqiyat) va gigiyenik omillar (maosh, sharoit, xavfsizlik)ni farqlab beradi. Tashkilot ma'lum darajada gigiyenik omillarni ta'minlasa, motivatsion omillar orqali xodimni yanada rag'batlantirishi mumkin.

MakKlellandning uch omil nazariyasi

Unga ko'ra, xodimlarni uch omil motivatsiya qiladi: muvaffaqiyatga intilish, hokimiyatga intilish va ijtimoiylik. Menejer ana shu omillar asosida xodim vazifasini to'g'ri taqsimlashi mumkin.

MOTIVATSIYANI OSHIRISHDA ZAMONAVIY MENEJMENT USULLARI

Gamifikatsiya (Gamification)

Bu xodimlarni rag'batlantirish jarayoniga o'yin elementlarini kiritishdir. Masalan:

- ball yig'ish tizimi;
- reyting yaratish;
- mukofotlar tizimi;
- topshiriqlarni bosqichma-bosqich bajarish.

Gamifikatsiya xodimlarda raqobatbardoshlikni oshiradi, qiziqish uyg'otadi va ularni faol bo'lishga undaydi.

KPI va OKR tizimlari

KPI (Kalit ko'rsatkichlar tizimi) xodimning aniq natijalarini o'lchaydi, OKR (Objectives and Key Results) esa xodimni maqsadga yo'naltiradi. Bu tizimlar zamonaviy korxonalarda keng qo'llanib, natijadorlikni oshiradi.

Moslashuvchan ish tartibi

Bugungi kunda xodimlarning eng katta motivatorlaridan biri — moslashuvchanlik.

Masalan:

- masofaviy ishlash;
- erkin grafik;
- natija bo'yicha baholash.

Korporativ madaniyatni rivojlantirish

Sog'lom jamoaviy muhit xodimning qoniqishini oshiradi. Bunga quyidagilar kiradi:

- ochiq muloqot;
- tejamkor boshqaruv;
- jamoaviy tadbirlar;
- nizolarni konstruktiv hal qilish.

Individual yondashuv

Har bir xodimning xarakteri, ehtiyoji va maqsadi har xil bo'lganligi sababli individual motivatsiya strategiyalarini ishlab chiqish muhim:

- karera rejalashtirish;
- shaxsiy taraqqiyot rejasi;
- mentorlik tizimi.

INNOVATION MOTIVATSIYA USULLARI

Raqamli rag'batlantirish tizimlari

Mobil ilovalar, onlayn platformalar orqali xodimlar yutuqlari avtomatik qayd etilib, ular darhol mukofotlanadi.

Well-being dasturlari

Xodimlarning ruhiy va jismoniy holati samaradorlikka bevosita ta'sir qiladi.

Zamonaviy korxonalar quyidagi dasturlardan foydalanmoqda:

- stressni boshqarish treninglari;
- sport uchun kompensatsiya;
- psixologik yordam xizmatlari.

Kouching va personal brending

Xodimning o'z ustida ishlashi va professional rivojlanishini qo'llab-quvvatlash ham motivatsiyaning zamonaviy ko'rinishlaridan biri hisoblanadi.

MOTIVATSIYA JARAYONINING AMALIY TADBIQI

Real korxonalarda motivatsiya tizimini yo'lga qo'yishda quyidagi bosqichlar muhim:

Xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash;

Tahlil asosida mos motivatsiya tizimini tanlash;

KPI yoki OKR bo'yicha natijalarni baholash;

Rag'batlantirish mexanizmini joriy qilish;

Doimiy monitoring va takomillashtirish.

Misol: Bank sohasida gamifikatsiya orqali mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini oshirish, savdo tashkilotlarida esa xodimlarga haftalik bonuslar joriy etilishi yaxshi natija beradi.

Foydalanilgan Adabiyotlar:

1. Maslow A. Motivation and Personality.
2. Herzberg F. The Motivation to Work.
3. McClelland D. Human Motivation.
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
5. Zamonaviy menejment bo'yicha ilmiy jurnal va maqolalar.