

HODIMLARNI MOTIVATSIYA QILISH VA ULARNING ISH FAOLIYATIGA TA'SIR; O'ZBEKISTONDAGI KICHIK VA O'RTA BIZNES MISOLIDA.

Yuldashov Aziz Avazovich

UBS universiteti magistratura iqtisod yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada O'zbekistonda kichik va o'rta biznes (KO'B) sohasida xodimlarni motivatsiya qilishning ahamiyati, usullari va uning ish faoliyatiga ta'siri yoritilgan. Motivatsiya xodimlarning samaradorligini oshirish va korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga erishishda muhim rol o'ynashi ta'kidlanadi. Maqolada moliyaviy rag'batlantirish, tan olinish, malaka oshirish, moslashuvchan ish vaqti va jamoaviy tadbirlar kabi motivatsiya vositalarining O'zbekiston sharoitida qo'llanishi batafsil tahlil qilingan. Motivatsiya xodimlarning ish unumdorligi, innovatsion g'oyalar yaratish va kadrlar barqarorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi bayon etiladi.

Kalit so'zlar: O'zbekistonda kichik va o'rta biznes, motivatsiya, moliyaviy rag'batlantirish, xodimlarni qadrlash, malaka oshirish, ish unumdorligi, kadrlar barqarorligi, innovatsion g'oyalar, moslashuvchan ish vaqti, jamoaviy tadbirlar.

Bugungi kunda O'zbekistonda kichik va o'rta biznes (KO'B) iqtisodiyotning muhim segmentlaridan biri bo'lib, u nafaqat iqtisodiy o'sish, balki yangi ish o'rinlarini yaratish va aholi farovonligini oshirishda ham asosiy rol o'ynaydi. Ammo ushbu biznes turlari muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi ko'p jihatdan xodimlarning samaradorligiga bog'liq. Xodimlarni motivatsiya qilish esa nafaqat ish unumdorligini oshiradi, balki ular uchun qulay va samarali ish muhitini yaratadi.

Motivatsiya nima va uning ahamiyati

Motivatsiya – bu insonning maqsadga erishish yo'lidagi ichki yoki tashqi turtkilar orqali harakat qilishiga undovchi jarayon. O'zbekistondagi kichik va o'rta biznesda xodimlarni motivatsiya qilish jarayoni korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Agar ishchi o'z mehnatining qadrlanayotganini his qilsa, u ishiga bo'lgan mas'uliyatni oshiradi, yangi g'oyalar taklif qiladi va o'z ishiga ijodiy yondashadi.

Motivatsiyaning turlari.

Motivatsiya ichki va tashqi omillar asosida shakllanadi va bu ikki omil bir-birini to'ldiruvchi jihatlar sifatida xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini shakllantiradi. Ichki motivatsiya – bu insonning o'z shaxsiy

istaklari va maqsadlariga asoslangan holda rivojlanishiga undovchi ichki turtki bo'lib, u ko'pincha xodimning o'z qiziqishlari, shaxsiy rivojlanish istagi va o'z-o'zini namoyon etish ehtiyojiga bog'liq. Masalan, ishchining yangi narsalarni o'rganishga bo'lgan intilishi, professional mahoratini oshirishga bo'lgan qiziqishi yoki o'z sohasida muvaffaqiyatga erishishga bo'lgan ichki ehtiyoji ichki motivatsiyaning asosiy elementlari hisoblanadi. Ichki motivatsiyaga ega bo'lgan xodim o'z ishiga ijodiy yondashadi, faol va tashabbuskor bo'ladi, shuningdek, tashkilotning umumiy maqsadlariga o'z hissasini qo'shishga harakat qiladi. U o'z mehnatidan nafaqat moddiy, balki ma'naviy qoniqish ham oladi.

Tashqi motivatsiya esa asosan moddiy rag'batlantirish vositalariga, tashqi ta'sir kuchiga asoslangan bo'lib, maosh, bonuslar, lavozim ko'tarilishi va boshqa moddiy rag'batlantirish shakllarini o'z ichiga oladi. Tashqi motivatsiya xodimni belgilangan maqsadlarga erishish uchun faolroq ishlashga undaydi. Misol uchun, yaxshi ish natijalariga erishgan xodimga bonuslar berish, unga korxona tomonidan sovg'a yoki mukofotlar taqdim etish, shuningdek, xizmat pog'onalarida yuqoriga ko'tarilish imkoniyatini yaratish tashqi motivatsiyaning samarali usullaridir. Bu turdagi motivatsiya, odatda, qisqa muddatli natijalarga yo'naltirilgan bo'lsa-da, xodimlarda ishlash ishtiyoqini oshirishda katta rol o'ynaydi.

Tashqi motivatsiyaning muhim jihati shundaki, u nafaqat moddiy jihatdan, balki ma'naviy qadrlash orqali ham amalga oshirilishi mumkin. Masalan, xodimlarning mehnatini tan olish, ularning muvaffaqiyatlarini e'tirof etish, jamoa oldida maqtovlar bildirish yoki rahbar tomonidan samimiy minnatdorchilik bildirish xodimlarda tashqi motivatsiyani oshirishning oddiy, ammo samarali usullari hisoblanadi.

Shuni ta'kidlash joizki, ichki va tashqi motivatsiya birgalikda ishlaganida eng yaxshi natijalarni beradi. Xodim o'zining shaxsiy maqsadlarini amalga oshirishda tashkilot tomonidan qo'llab-quvvatlanayotganini his qilganida, u yanada samarali ishlaydi va ish jarayonida barqaror yuqori natijalarga erishadi. Shu sababli, ichki va tashqi motivatsiyani birgalikda muvaffaqiyatli qo'llash biznes rahbarlariga o'z xodimlarining imkoniyatlarini maksimal darajada ochishga va korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga erishishga yordam beradi.

O'zbekistondagi kichik va o'rta biznesda motivatsiya usullari.

O'zbekistonda kichik va o'rta biznesning rivojlanayotgan sharoitida quyidagi motivatsiya usullari keng qo'llanmoqda:

1. Moliyaviy rag'batlantirish

Moliyaviy rag'batlantirish – xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini va ishtiyoqini oshirishda eng samarali vositalardan biri hisoblanadi. Bu rag'batlantirish turi xodimlarning mehnatini moddiy jihatdan qadrlash orqali ularning o'z ishiga mas'uliyatliroq va faollik bilan yondashishini ta'minlaydi. Masalan, kichik va o'rta biznesda yaxshi natijalar ko'rsatgan xodimlarga har oyda bonuslar taqdim etish keng tarqalgan amaliyotdir. Ushbu yondashuv nafaqat xodimning o'z ishiga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi, balki boshqa xodimlar uchun ham qo'shimcha rag'bat sifatida xizmat qiladi. Ba'zi korxonalar esa yil yakunida yoki belgilangan davriy hisobotlar asosida xodimlarning faoliyatini tahlil qilib, eng yaxshi natijalarga erishganlarni qo'shimcha mukofot yoki sovg'alar bilan taqdirlaydi. Bu turdagi mukofotlar moddiy qiymatdan tashqari, xodimning o'z hissasini e'tirof etish vositasi sifatida ham katta ahamiyatga ega. Mukofotlar ichiga nafaqat pul mablag'lari, balki qimmatbaho buyumlar, dam olish yo'llanmalari yoki xizmat doirasida taqdim etiladigan imtiyozlar ham kiradi. Shuningdek, maoshni oshirish yoki lavozim ko'tarilishi kabi uzoq muddatli moliyaviy rag'batlantirish usullari ham xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Moliyaviy rag'batlantirish tizimi xodimlarga o'z mehnati qadrlanayotganini his qilish imkonini beradi va ularni yuqori natijalarga erishishga undaydi.

2. Qadrlash va tan olinish.

Qadrlash va tan olinish – xodimlarni motivatsiya qilishning ma'naviy jihatdan eng samarali usullaridan biri bo'lib, u insonning o'z hissasining e'tirof etilishini ta'minlashga qaratilgan. O'zbekiston jamiyatida insonni qadrlash va uning mehnatini tan olish katta ahamiyatga ega bo'lib, bu qadriyat kichik va o'rta biznes sohasida ham faol qo'llaniladi. Rahbarlar ko'pincha xodimlarning erishgan muvaffaqiyatlarini tan olib, ularni jamoa yoki keng auditoriya oldida e'tirof etadi. Bu yondashuvning asosiy maqsadi – xodimlarga o'z ishining ahamiyatini his qilish imkonini berishdir. Masalan, rahbar tomonidan samimiy tarzda bildirgan minnatdorchilik yoki jamoa yig'ilishlarida xodimning erishgan yutuqlari haqida gapirilishi xodimda ishga bo'lgan motivatsiyani sezilarli darajada oshiradi. Ba'zi korxonalar xodimlarni "Oy xodimi", "Yilning eng yaxshi xodimi" kabi nomlar bilan taqdirlaydi va sertifikat, sovg'a yoki shunchaki maqto'v bilan taqdirlaydi. Bunday e'tiroflar nafaqat xodimning ishga bo'lgan ishtiyoqini oshiradi, balki boshqa xodimlarni ham yuqori natijalarga erishishga undaydi. Bundan tashqari, xodimlarning yutuqlarini ijtimoiy tarmoqlarda e'lon qilish yoki ichki korporativ nashrlarda yoritish kabi usullar ham keng qo'llanmoqda. Bu usul xodimning

o'z ishiga bo'lgan motivatsiyasini oshiribgina qolmay, jamoada ijobiy muhitni yaratishga ham xizmat qiladi. Qadrlash va tan olinish usuli xodimlarga ularning mehnati e'tiborsiz qolmasligini his qildiradi va ularni tashkilotning umumiy maqsadlariga yanada faolroq hissa qo'shishga undaydi.

3. Malaka oshirish imkoniyatlari

Xodimlarga o'z sohalarida bilim va tajribani oshirish uchun trening va seminarlar tashkil etish ularni motivatsiya qilishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Masalan, O'zbekistondagi ko'plab kichik korxonalar xodimlarining xorijiy tillarni o'rganishlari yoki texnik bilimlarini oshirishlari uchun maxsus kurslar xarajatlarini qoplab beradi.

4. Moslashuvchan ish vaqti.

Moslashuvchan ish vaqti – zamonaviy biznesning eng muhim aspektlaridan biri bo'lib, xodimlarning vaqtini samarali boshqarishi uchun qulay sharoitlar yaratishga qaratilgan. Bugungi kunda ish joylarida vaqtni tartibga solish va ish jadvalini moslashtirish xodimlarning ish unumdorligini oshirishda katta rol o'ynaydi. Moslashuvchan ish vaqti xodimlarga o'z ishlarini o'zgartirilgan grafik asosida bajarish imkonini beradi va shu bilan birga ularning shaxsiy hayotiga ham mos keladigan sharoitlar yaratadi. Bu, ayniqsa, oilaviy majburiyatlari, shaxsiy rejalari yoki sog'liq bilan bog'liq masalalar bilan shug'ullanayotgan xodimlar uchun juda qulay. Ba'zi kichik va o'rta bizneslar, masalan, IT kompaniyalari yoki xizmat ko'rsatish sohasidagi firmalar xodimlarga masofaviy ish yoki moslashuvchan ish vaqti imkoniyatini taqdim etmoqda. Bu xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini ijobiy tarzda o'zgartiradi, chunki ular o'z ishlarini qulayroq va o'z vaqtida bajarish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Masofaviy ish imkoniyati xodimlarga ofisdan tashqarida ishlash, o'z vaqtini yaxshiroq boshqarish va shaxsiy hayotiga ko'proq vaqt ajratish imkonini beradi. Bu esa, o'z navbatida, ishga bo'lgan ishtiyoqni oshiradi, stressni kamaytiradi va xodimlarning umumiy samaradorligini yuksaltiradi. Moslashuvchan ish vaqti tizimi jamoada ishonchni kuchaytiradi va rahbarlar bilan xodimlar o'rtasida yaxshi aloqalarni o'rnatadi. Xodimlar o'z ishlarini amalga oshirishda erkinlikka ega bo'lishadi, shu bilan birga korxona o'zining zaruriyatlarini ham hisobga oladi. Bunday ish sharoitlari xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, chunki ular o'z ishini o'zgartirilgan va shaxsiy ehtiyojlariga mos keladigan sharoitda bajarish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

5. Jamoaviy tadbirlar.

Xodimlar orasida ijobiy muhitni shakllantirish uchun jamoaviy tadbirlar tashkil etish ham motivatsiyaning samarali vositasi bo'lib xizmat qiladi. Korxonalar doirasida bayramlarni nishonlash, sport musobaqalari yoki dam olish kunlaridagi safarlar xodimlarni birlashtiradi va ular orasida hamjihatlikni oshiradi.

Motivatsiyaning ish faoliyatiga ta'siri.

Motivatsiyaning kuchayishi xodimlarning quyidagi yo'nalishlardagi samaradorligini oshiradi:

1. Ish unumdorligi: Rag'batlantirilgan xodim ish jarayonida yanada ko'proq samaradorlik ko'rsatadi.
2. Innovatsion g'oyalar: Qadrlanayotgan xodimlar o'z g'oyalarini ochiq aytadi va joriy ish jarayonlarini takomillashtirishda ishtirok etadi.
3. Ish muhiti: Motivatsiya yuqori bo'lgan xodimlar orasida salbiy kayfiyatlar va stress darajasi pasayadi.
4. Kadrlar barqarorligi: Yaxshi motivatsiya strategiyasi bilan ishlovchi korxonalar xodimlarining boshqa joylarga ketish ehtimolini kamaytiradi.

Xulosa: O'zbekistondagi kichik va o'rta biznes muvaffaqiyati ko'p jihatdan xodimlarning motivatsiyasiga bog'liq. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirish vositalarini muvaffaqiyatli qo'llash nafaqat xodimlarning ish faoliyatini, balki korxonaning umumiy rivojlanishini ham ta'minlaydi. Shunday ekan, kichik va o'rta biznes rahbarlari o'z xodimlarining ehtiyojlarini doimiy ravishda o'rganib, ular uchun eng samarali motivatsiya usullarini qo'llashga e'tibor qaratishlari lozim. Motivatsiya – bu faqatgina pul emas, balki xodimning o'zini hurmatli va muhim shaxs sifatida his qilishi uchun imkoniyat yaratishdir. Shu sababli, O'zbekistondagi kichik va o'rta biznes uchun bu sohadagi investitsiyalar hech qachon zoye ketmaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/kichik-biznes-va-xususiy-tadbirkorlikning-iqtisodiy-holatiga-ta-sir-etuvchi-omillar-statistik-tahlili>
2. <https://proreforms.uz/uz/publications/kichik-va-orta-biznes-iqtisodiy-osish-omillari-169>
3. <https://arxiv.uz/uz/documents/referatlar/manaviyat-asoslari/kichik-biznes-va-xususiy-tadbirkorlikni-rivojlantirish-iqtisodiyotimiz-asosi>