

MOTIVATSIYANING BOSQARUVDAGI AHAMIYATI

Axmedova Yulduz Sunatullayevna

Jizzax politexnika instituti Iqtisodiyot va menejment kafedrası assistenti

axmedovay@gmail.com

Mamadiyorova F.Sh

Jizzax politexnika instituti talabasi

Annotatsiya: Korxonada mehnat unumdorligini oshirishda motivatsiyaning ahamiyati, ish faoliyatini doimiy ravishda yaxshilaydigan, barcha vazifalarni bajarishga tayyor bo'lgan xodimlar to'g'risida bayon etilgan.

Tayanch so'zlar: menejment, samaradorlik, motivatsiya, rag'batlantirish tizimi, boshqaruv, usullar, ijtimoiy-ruhiy usullar

Bugungi kunda, xodimlarning motivatsiyasini o'rganish masalasi dolzarb masalalardan biridir, chunki hech qanday boshqaruv tizimi mavjud motivatsiya tizimini o'z ichiga olmasa, maksimal samaradorlik bilan ishlamaydi. Har tomonlama ishlash motivatsiya bilan chambarchas bog'liq. Etarli darajada rag'batlantirilgan ishchilar, odatda, vazifalarni bajaradigan va ish faoliyatini doimiy ravishda yaxshilaydigan tarzda o'zlaridan so'ralgan narsalarni bajarishga tayyor va qodir bo'lgan samarali odamlardir.

Motivatsiya - murakkab tuzilma, faoliyatni harakatlantiruvchi kuchlar majmuasi bo'lib, u o'zini mayllar, maqsadlar, ideallar ko'rinishida namoyon qiladi va inson faoliyatini bevosita aniqlab, boshqarib turadi. Motivlashtirish - bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligini manbai, sababi, dalili har xil turli ehtimollardadir. U xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga rag'batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqa. Hech qanday boshqaruv tizimi samarali motivatsiya modeli ishlab chiqilmagan taqdirda samarali ishlamaydi, chunki motivatsiya ma'lum bir shaxsni va umuman jamoani shaxsiy va jamoaviy maqsadlariga erishishga undaydi. Motivatsiya boshqaruvda juda katta ahamiyatga egadir. Rahbarlar har doim zamonaviy boshqaruvda motivatsion jihatlar tobora muhim ahamiyat kasb etayotganini tan olishgan. Motivatsiya jarayonining asosiy maqsadi mavjud mehnat resurslaridan maksimal darajada foydalanish, bu korxonaning umumiy faoliyati va rentabelligini oshirishga imkon beradi. Bozorga o'tish davrida xodimlarni boshqarish xususiyati - bu xodimning shaxsiyati rolining ortib borishidadir. Shunga ko'ra, motivlar va ehtiyojlar nisbati o'zgaradi, bunga motivatsiya tizimi tayanishi mumkin. Xodimlarni rag'batlantirish uchun bugungi kunda kompaniyalar mehnatga haq to'lashning moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan usullaridan foydalanmoqdalar.

Shunga ko'ra, rahbar har bir inson muvaffaqiyatga erishish uchun o'z rag'batiga muhtojligini unutmasligi kerak. Bundan ko'rinib turibdiki, bu motivatsiya standart va samarasiz bo'ladigan omillardan biridir.

Bugungi kunda, har bir xodimni o'z imkoniyatlarini ishga solishga undaydigan rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish menejmentning eng qiyin va ko'p vaqt talab qiladigan vazifalaridan biridir. Shuni qayd etish lozimki, tashkilotning maqsadlariga erishish darajasi ko'p jihatdan menejment tomonidan tanlangan motivatsiya tizimiga bog'liq. Ko'pincha savol faqat xodimlarning moddiy va nomoddiy motivatsiyasi o'rtasidagi to'g'ri muvozanatni qanday topish mumkin, chunki bu ularning muvozanatli tizimi nafaqat xodimlarning sadoqati va samaradorligini saqlab qolishga, balki xarajatlarni kamaytirishga ham imkon beradi.

Har bir tashkilotda xodimlarni rag'batlantirishning o'ziga xos tizimi mavjud. Biroq, ushbu tizimlarning har biri uning ishlashini foydali qiladigan o'ziga xos afzalliklarga ega, shuningdek, korxonada xodimlarining to'liq salohiyatini ro'yobga chiqarishga imkon bermaydigan va kompaniyaning rivojlanishini "sekinlashtiradigan" kamchiliklarga ega.

Bunda, asosiy muammo - xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish o'rtasidagi to'g'ri muvozanatni topish. Mehnatni rag'batlantirish mavzusini o'z vaqtida ko'rib chiqish, hozirda kompaniyalar tomonidan xodimlarni rag'batlantirish dasturlarini ishlab chiqishga urinishlar dalolat beradi, bu alohida hodisalar bo'lib, xodimlarni demotivatsiya qilish ehtimoli ko'proq. Bunday nomutanosiblik xodimlarning mehnat faoliyatini rag'batlantirish tajribasini umumlashtirishni va kompaniyalarda motivatsiya mexanizmini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini aniqlashni talab qiladi. Ushbu holatlar ikki uzoq muddatli maqsadga erishish uchun psixologik jihatlardan foydalanish va tahlil qilish nuqtai nazaridan ishchilarning mehnat motivatsiyasini chuqur, har tomonlama o'rganish zarurligini ta'kidlaydi: bir tomondan, xodimlarning shaxsiy salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish va boshqa tomondan, kompaniyalar samaradorligini oshirishga erishiladi.

Motivatsiya boshqa funktsiyalardagi ko'plab kamchiliklarni, masalan, rejalashtirish, tashkil etish, nazorat qilishdagi kamchiliklarni qoplashi mumkin.

Biroq, hech narsa bilan zaif motivatsiyani qoplash va to'ldirish deyarli mumkin emas. Shu sababli, menejerning eng muhim vazifasi ijrochilarni rag'batlantirishdir: xodimlarning motivatsiyasini yaratish, o'rnatish va qo'llab-quvvatlash.

Boshqaruvning eng keng tarqalgan xatosi - bu moddiy rag'batlantirish va motivlarni mutlaqlashtirishdir. Ushbu rag'batlantirishlar juda muhim bo'lsa-da, ular hali ham xodimning ehtiyojlarini, masalan, eng yuqori darajadagi motivatsiya ehtiyojlarini (hurmat qilish, o'zini o'zi anglash zarurati) to'liq qondirmaydi.

Korxonada, shuningdek, mehnatni rag'batlantirish dasturiga kiritilgan maqsadlardan kelib chiqib, qo'shimcha to'lovlarni (bonuslar, mukofotlar, mukofotlar va boshqalar) amalga oshirishi mumkin. Masalan, innovatsiyalarga yo'naltirilgan kompaniyalar ijodkorlikni rag'batlantirishni tashkil etishga katta e'tibor berishadi. Menejer, qo'shimcha ravishda, har bir xodim yoki guruhning mehnatda ishtirok etish darajasini baholashi kerak. Odamlarni ishi uchun mukofotlashning bir necha yo'li mavjud: 1. Xodimning turli xil shakllarda ishlash muddatidan qat'i nazar, intensiv ish uchun moddiy ish haqi va uning yanada sifatli bo'lishi. 2. Ilmiy-texnik ishlarni bajargani uchun ishlab chiqarishga joriy qilinganligi uchun bir martalik pul mukofoti (mukofotlar). 3. Xodimning imkoniyatlariga eng mos keladigan lavozim, daraja bo'yicha ko'tarilish. 4. Bo'sh vaqtni rag'batlantirish yoki xodimga ish kunini muvofiq ravishda rejalashtirish imkoniyatini berish, bu esa samaradorlikni oshirishga olib keladi. 5. Xodimning xizmatlarini mukofotlar, minnatdorchiliklar, xatlar, matbuot, radio, televidenie orqali maqtash, tegishli shaklda maqtash, ishonch, eng yaxshi ish uchun imtiyozlar va imtiyozlar berish orqali xodimning xizmatlarini ommaviy va shaxsiy e'tirof etish. «Ushbu mehnatni rag'batlantirishning barcha» to'plami »ommaviy bo'lishi kerak, barcha xodimlarga ma'lum va haqiqatan ham munosib. Kimni va nimani rag'batlantirish mumkin, buni qanday qilish kerak degan savolni tushunish muhimdir.

Xodimlarni rag'batlantirish tizimi turli xil usullarga asoslangan bo'lishi mumkin, ularni tanlash kompaniyaning motivatsiya tizimining murakkabligiga, umumiy boshqaruv tizimiga va kompaniya faoliyatining xususiyatlariga bog'liq.

Zamonaviy sharoitda tashkilotlarning xodimlarni rag'batlantirish tizimini rivojlantirishning asosiy tendentsiyalari quyidagilardir: strategik yondashuvlarga e'tibor, ishning ichki motivlariga e'tibor, shuningdek, motivatsiyaning iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarini faol rivojlantirishdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Yo'ldoshev N., Zaxidov G. Menejment. Darslik. – T.: “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018 y.
2. Bozorov Sh. Va boshqalar. Menejment va marketing. Darslik.-2017
3. Axmedova, Y.S.(2024). INVESTITSIYA LOYIHALARI SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING MAZMUNI VA MOHIYATI. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(2), 521-524.
4. Axmedova, Y. S., & qizi Mamadiyorova, F. S. (2024). XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 611-614.
5. Ахмедова, Ю.С.(2023). Инвестициялар-Иқтисодийни Модернизациялашнинг Бош Омили. *Barqarorlik Va Yetakchi Tadqiqotlar Onlayn Ilmiy Jurnali*, 3(1), 226-229.
6. Sunatullayevna, A. Y., & Jalol o'g'li, T. J. (2024, February). ZAMONAVIY MENEJER MODELINI YARATISH MASALASI HAQIDA. In *International conference on multidisciplinary science* (Vol. 2, No. 2, pp. 32-34).
7. Odilovna, U. Z., & Alexandrovich, A. A. (2024). ECONOMIC AND LEGISLATIVE CORNERSTONES OF INVESTMENT POLICY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 87-90.
8. Yahyoyevna, O. F., & Alexandrovich, A. A. (2024). THE ROLE OF FINANCIAL MANAGEMENT IN IMPROVING THE FINANCIAL CONDITION OF ENTERPRISES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 44-47.
9. Umarova, Z. O., & qizi Nurboyeva, Z. Y. (2024). IQTISODIY RIVOJLANISH SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNI BOSHQARISH. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 108-113.
10. Обидова, Ф. Я. (2023). УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. *Экономика и социум*, (11 (114)-1), 929-932.
11. Abdumannonovna, T. D. (2023). WAYS OF DEVELOPING THE INTERNAL AUDIT SERVICE IN BUSINESS ENTITIES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 2(8), 37-40.
12. Turumova, D. A. (2023). O 'ZBEKISTONDA ICHKI NAZORAT TIZIMI-AUDITORLIK TEKSHIRUVI JARAYONINING ASOSIY ELEMENTI. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(4), 608-612.
13. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITING MOLIYAVIY BOZOR UCHUN ZARURLIGI. *INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 3(34), 290-294.
14. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVINI REJALASHTIRISH. *INNOVATIVE DEVELOPMENTS AND RESEARCH IN EDUCATION*, 2(22), 243-248.
15. Abdumannonovna, T. D. (2024). IMPORTANCE AND ROLE OF INTERNAL AUDIT IN ENTERPRISES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 6-9.

16. Abdumannonovna, T. D. (2024). DEVELOPMENT AND USEFUL ASPECTS OF AUDITING ACTIVITY IN UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 15-18.
17. Abdumannonovna, T. D., & Abdurasul, A. D. (2024). FORMATION OF STATE FINANCE AND AUDIT ACTIVITY IN THE EARLY PERIODS IN UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 34-37.
18. Abdumannonovna, T. D., & Sherzod, K. S. (2024). SIGNIFICANCE AND ROLE OF INTERNATIONAL AUDITING STANDARDS. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 57-60.
19. Abdumannonovna, T. D. (2024). FRAUD DETECTION IN AN AUDIT. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 136-140.
20. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK DALILLARINING AUDITORLIK TEKSHIRUVIDA DOLZARBLIGI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 469-473).
21. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVINI REJALASHTIRISHNING AFZALLIGI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 474-478).
22. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVIDA EKSPERT ISHLARIDAN FOYDALANISHNING MUHIM JIHLATLARI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 483-487).
23. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK XULOSASIDA ASOS BOLUVCHI MALUMOTLAR-AUDITORLIK DALILLARI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 494-498).
24. Abdumannonovna, T. D. (2024). THE AUDITOR'S PROFESSIONAL ETHICS ARE THE BASIS OF THE AUDITOR'S ACTIVITY. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 225-229.
25. Abdumannonovna, T. D. (2024). AUDITOR ISHI SIFATINI NAZORAT QILISHDA AUDITORLIK STANDARTLARINING UYG'UNLIGI. *INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 4(37), 265-270.
26. Abdumannonovna, T. D., & Habibullo G'anijon o'g, A. (2024). The Role of International Audit Organizations in the Transition to International Standards in Uzbekistan. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies* (2993-2157), 2(2), 1-6.
27. Abdumannonovna, T. D. (2024). An Understanding of the Auditor's Professional Ethics and its Importance in the Auditor's Work. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies* (2993-2157), 2(2), 7-11.
28. Abdumannonovna, T. D. (2024). LICENSING PROCEDURE OF AUDITING ACTIVITIES IN UZBEKISTAN AND CURRENT RESULTS. *Gospodarka i Innowacje.*, 44, 35-40.
29. Abdumannonovna, T. D. (2024). STUDYING THE COMPANY'S ACTIVITIES AND ACCOUNTING DURING THE AUDITOR'S INSPECTION. *EUROPEAN JOURNAL OF BUSINESS STARTUPS AND OPEN SOCIETY*, 4(2), 21-27.
30. Abdumannonovna, T. D. (2024). Purpose, Tasks, Necessity of Audit in Uzbekistan. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies* (2993-2157), 2(2), 89-92.

31. Abdumannonovna, T. D. (2024). Methods of Obtaining Audit Evidence. *Best Journal of Innovation in Science, Research and Development*, 3(2), 221-226.
32. Abdumannonovna, T. D. (2024). EFFECTIVE RESULTS OF APPLYING ANALYTICAL PROCEDURES IN AUDITING.
33. Abdumannonovna, T. D. (2024). EXTERNAL AUDITORS AND THEIR LIABILITY TO THIRD PARTIES. *Gospodarka i Innowacje.*, 44, 71-75.
34. Abdumannonovna, T. D. (2024). Auditorlik Tekshiruvda Firibgarlikni Aniqlashda Professionallik Qobiliyatini Qo'llash. *Miasto Przyszłości*, 45, 138-144.
35. Yaxuyayevna, R. B. (2023). We Will Not Allow Ignorance to Replace Enlightenment. *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences*, 2(3), 23-26.
36. Yaxuyayevna, R. B. (2023). The Role of the Neighborhood in Preparing Young People for Family Life. *AMERICAN JOURNAL OF SCIENCE AND LEARNING FOR DEVELOPMENT*, 2(3), 37-40.
37. Рашидова, Б. Я. (2024). ТАЪЛИМ-ТАРБИЯ ҚАНЧА МУКАММАЛ БЎЛСА, ХАЛҚ ШУНЧА БАХТЛИ ЯШАЙДИ. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 464-469.
38. Рашидова, Б. (2022). ЮКСАК МАЪНАВИЯТ АВВАЛО ИНСОН ОДОБИДА НАМОЁН БЎЛАДИ. ТА'ЛИМ ВА RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMİY JURNALI, 2(12), 351-355.
39. Yaxuyayevna, R. B., & Nurbek, A. (2023). МА'NAVIYAT JAMIYAT HAYOTINING JONI VA RUHI. In " ONLINE-CONFERENCES" PLATFORM (Vol. 1, pp. 503-506).
40. Yaxuyayevna, B. R. (2023). Education-First of All, it Means Immigration of Knowledge to the Child through Kindness, Attention and Care. *AMERICAN JOURNAL OF SCIENCE AND LEARNING FOR DEVELOPMENT*, 2(1), 161-168.