

Mehnat unumdorligini oshirishda xodimlar motivatsiyasini takomillashtirish yo'llari (Buxoro viloyati misolida)

Gulruh Djumanazarovna Xasanova
Dilfuzabonu Baxriddin-qizi Sultonova
Buxoro davlat texnika universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat unumdorligini oshirishda xodimlar motivatsiyasini yaxshilash yo'llari yoritiladi. Shuningdek, maqolada Buxoro viloyatida so'nggi uch yilda (2022-2024) viloyat mehnat sektori statistikasi, aholi bandligi, motivatsiya omillari va ish samaradorligining o'sish tendensiyalari asoslanadi. Maqolada ilg'or motivatsiya yondashuvlari, rag'batlantirish tizimlari va ularning natijalari tahlil qilinib, samarali xulosa va amaliy takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, xodimlar motivatsiyasi, rag'batlantirish, ish samaradorligi, bandlik

Ways to improve employee motivation in increasing labor productivity (On the example of Bukhara region)

Gulruh Djumanazarovna Khasanova
Dilfuzabonu Baxriddin-qizi Sultonova
Bukhara State Technical University

Abstract: This article discusses ways to improve employee motivation in order to increase labor productivity. The article also presents regional labor sector statistics, population employment, motivation factors, and growth trends in work efficiency in the Bukhara region over the past three years (2022-2024). The article analyzes advanced motivation approaches, incentive systems, and their results, and provides effective conclusions and practical suggestions.

Keywords: labor productivity, employee motivation, incentive, work efficiency, employment

Mehnat unumdorligi - bu ishlab chiqarish jarayonida belgilangan vaqt davomida ko'rsatgan samaradorlik darajasi bo'lib, u xodimlarning qobiliyati, motivatsiyasi va boshqaruv tizimi bilan bevosita bog'liq. Motivatsiya samarali rag'batlantirish orqali xodimlarning faoliyatini yaxshilash, mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirish, ishlab chiqarish natijasini ko'tarishga xizmat qiladi.

Mehnat unumdorligi ma'lum vaqt mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmat litriga nisbatan mehnat resurslarining samaradorligini ko'rsatadi. Unumdorlikni oshirish xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi, malakasi, shuningdek boshqaruv siyosati bilan bevosita bog'liq.

Mehnat unumdorligining muhim asosiy omillari:

1. Texnologiyalar va innovatsiyalar: Zamonaviy texnologiyalardan foydalanish, avtomatlashtirish va yangi ishlab chiqarish usullarining joriy etilishi mehnat unumdorligini oshiradi. Yangi texnologiyalar ishlab chiqarish jarayonini tezlashtiradi va xatoliklarni kamaytiradi.

2. Xodimlarning malakasi va ta'limi: Yaxshi malakali va tajribali xodimlar samarali ishlashadi. Shuning uchun xodimlarni muntazam ravishda treninglar, kurslar va seminarlarda ishtirok etishini ta'minlash unumdorlikni oshirishda muhim omil bo'ladi.

3. Motivatsiya: Xodimlarning motivatsiyasi ularning ishlash samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Xodimlar yaxshi rag'batlantirilsa, ular ko'proq va sifatli ishlashga intilishadi. Rag'batlantirish tizimlari (bonuslar, mukofotlar, malaka oshirish imkoniyatlari) mehnat unumdorligini oshiradi.

4. Ish sharoitlari: Ish joyidagi sharoitlar (yaxshi yoritish, havoning toza bo'lishi, ish o'rinlarining ergonomik shaklda tashkil etilishi) xodimlarning sog'lig'i va motivatsiyasini yaxshilaydi, bu esa mehnat unumdorligini oshiradi.

5. Boshqaruv va liderlik: Yaxshi tashkil etilgan boshqaruv tizimi va samarali rahbarlik xodimlarni rag'batlantiradi va ishlab chiqarish jarayonlarini samarali boshqarish imkonini beradi.

6. Moliya va resurslarni ta'minlash: Moliya va resurslar (xom ashyo, asbob-uskuna va materiallar) doimiy ravishda yetarli va sifatli bo'lishi kerak. Ularning etishmasligi yoki sifatsizligi ishlab chiqarish jarayonini sekinlashtiradi va unumdorlikni pasaytiradi.

7. Ijtimoiy va madaniy faktorlar: Xodimlarning ijtimoiy va madaniy sharoitlari, jamiyatda bo'lgan umumiy psixologik muhit ham ishning unumdorligiga ta'sir qiladi. Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, mehnat madaniyati va ishlash muhitining ijobiy bo'lishi ham samaradorlikka yordam beradi.

Mehnat unumdorligining ahamiyati:

- 1) iqtisodiy o'sish;
- 2) raqobatbardoshlik;
- 3) resurslarni tejash;
- 4) ishchilarni rag'batlantirish va motivatsiya.

Buxoro viloyatining iqtisodiy ko'rsatkichlari so'nggi yillarda ijobiy o'sish ko'rsatmoqda - jumladan yalpi hududiy mahsulot 2024 yilda oldingi yilga nisbatan

sezilarli darajada o'sdi (1-jadval). Shu bilan birga bandlik va ish samaradorligini oshirish masalasi dolzarb bo'lib qolmoqda.

1-jadval

Buxoro viloyatidagi mehnat unumdorligining tahlili (2022-2024 yillar)

Yil	Mehnat unumdorligi o'sishi (%)	Xodimlar motivatsiyasini oshirish bo'yicha amalga oshirilgan tadbirlar	Mehnat unumdorligi o'zgarishi (%)	Asosiy motivatsiya omillari	Xodimlar soni (ming kishi)	Saldo o'zgarishi (%)
2022	3.5%	Moliyaviy rag'batlar, treninglar, ish sharoitlarini yaxshilash	4.0%	Rag'batlantirish, rivojlanish imkoniyatlari	115	+2.7%
2023	4.1%	Motivatsiya tizimi yangilanishi, liderlik o'quv dasturlari	4.7%	Xodimlar bilan doimiy aloqa, rag'batlar	120	+3.5%
2024	5.2%	Innovatsion boshqaruv tizimlari, ish joyida ijtimoiy va ma'naviy faoliyat	5.0%	Tashkiliy madaniyat, ko'nikmalarni oshirish	125	+4.3%

1-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, Buxoro viloyatida 2022 yilda mehnat unumdorligi 3.5% ga oshgan, bu yil davomida asosiy e'tibor moliyaviy rag'batlar va xodimlarga treninglar o'tkazish, ish sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan. Xodimlar motivatsiyasini oshirishda xodimlarga motivatsiya tizimining yangilanishi va xodimlarga rag'batlantirishlar ham ijobiy ta'sir ko'rsatdi.

2023 yilda motivatsiya tizimida yangilanishlar amalga oshirildi, xodimlar bilan doimiy aloqa va rag'batlantirish tizimi rivojlantirildi, bu esa mehnat unumdorligining 4.1% ga o'sishiga olib keldi. Buxoro viloyatidagi sanoat sektori va xizmat ko'rsatish sohalarida yanada ko'proq rag'batlantirish tizimi joriy etildi.

2024 yilda ish joylarida innovatsion boshqaruv tizimlari va ijtimoiy-psixologik faoliyatlar amalga oshirildi, bu esa mehnat unumdorligining 5.2% ga o'sishiga olib keldi. Buxoro viloyatida xodimlar bilan ijtimoiy va madaniy aloqalar kuchaytirildi, tashkilotlarning tashkiliy madaniyati o'sdi.

Motivatsiya - bu xodimning maqsadga erishishga bo'lgan istagi, intilishi va qiziqishi. Bu xodimlarni ma'lum bir vazifalarni bajarishga, yaxshiroq ishlashga va o'z salohiyatini to'liq ochishga undovchi ichki va tashqi kuchlarni ifodalaydi.

Motivatsiya ikki asosiy turga bo'linadi:

1. Ichki motivatsiya (intrinsik motivatsiya). Ichki motivatsiya xodimning o'ziga bo'lgan ehtiyojlari, qiziqishlari va ishga bo'lgan ichki istagi bilan bog'liq. Xodimlar ichki motivatsiyani hissiyotlar, muvaffaqiyatga erishish va o'zini tan olish orqali his qiladilar. Misol uchun:

- * Xodimning o'z ishidan rohatlanishi va shaxsiy rivojlanishga intilishi.
- * Yangi ko'nikmalarni o'rganish va o'z ishiga qiziqish bildirish.
- * Yaxshi natijalarga erishish va shaxsiy maqsadlarga erishish istagi.

2. Tashqi Motivatsiya (extrinsik motivatsiya). Tashqi motivatsiya esa xodimning tashqi muhitdan keladigan ta'sirlar bilan bog'liq. Bu turdagi motivatsiya ko'proq tashqi rag'batlar va mukofotlar orqali shakllanadi. Xodimlar tashqi rag'batlar orqali maqsadlarga erishish uchun ishlaydilar. Misol uchun:

- * Moliyaviy mukofotlar (maosh, bonuslar, premiyalar).
- * Ish joyidagi o'zgarishlar (yaxshi ish sharoitlari, ishda o'sish imkoniyatlari).
- * Boshqaruvchining tan olishi, mukofotlash va rahbarlik.

Xodimlarni motivatsiya qilish uchun tashkilotda motivatsiya tizimi tuziladi. Bu tizim quyidagi omillarni o'z ichiga oladi:

- ✚ Rag'batlantirish tizimi: moliyaviy va no-moliyaviy rag'batlar.
- ✚ O'quv va rivojlanish imkoniyatlari: malaka oshirish va kasbiy rivojlanish kurslari.
- ✚ Tashkiliy madaniyat: ijobiy ish muhitini yaratish va jamoani shakllantirish.
- ✚ Aloqa va o'zaro munosabatlar: rahbarlar va xodimlar o'rtasida ochiq va samarali muloqot.

2-jadval

Xodimlar motivatsiyasi omillari (Buxoro viloyati misolida) (2022-2024 yy.)

Yil	Moliyaviy rag'batlar (%)	Ish joyida rivojlanish imkoniyatlari (%)	Tashkiliy madaniyat va boshqaruv (%)	Ish sharoitlari (%)	Xodimlarning ishdagi qoniqish darajasi (%)
2022	35%	25%	20%	10%	50%
2023	40%	30%	15%	10%	58%
2024	45%	35%	10%	10%	65%

2-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, Buxoro viloyatida 2022 yilda moliyaviy rag'batlar xodimlar motivatsiyasining asosiy omili bo'lgan, bu yil davomida xodimlar ish joyida rivojlanish imkoniyatlarini kamaytirgan. Biroq, ish sharoitlari va tashkiliy madaniyatga ta'sirlar minimal edi.

2023 yilda xodimlarning ish joyida rivojlanish imkoniyatlari va moliyaviy rag'batlar yanada ko'proq ahamiyat kasb etdi, bu yilda ishchilar qoniqish darajasi 8% ga o'sgan.

2024 yilda moliyaviy rag'batlar va ish joyida rivojlanish imkoniyatlari motivatsiyaning eng asosiy omillariga aylandi, bu esa ishchilarning ishdagi qoniqish darajasining 7% ga oshishiga olib keldi.

2022 yilda Buxoro viloyatidagi mehnat resurslari soni taxminan 1 072,8 ming kishini, bandlik darajasi 67,9% atrofida bo'lgan. Ishsizlar soni 74,2 mingni tashkil qilgan.

2024 yilda Buxoro viloyatining yalpi hududiy mahsuloti oldingi yilga nisbatan sezilarli darajada o'sdi, jumladan sanoat va xizmat sohalari rivojlandi.

Quyidagi jadvalda viloyat mehnat samaradorligi va motivatsiya choralari ko'rsatkichlari yillik taqqoslash asosida keltiriladi.

3-jadval

Buxoro viloyatida mehnat unumdorligi va motivatsiya omillari (2022-2024)

Yil	Mehnat resurslari (ming)	Bandlik darajasi (%)	Ishsizlar (%)	Muhim rag'batlar	Ish samaradorligi tendensiyasi
2022	1 072,8	67,9	8,6	Moliyaviy bonuslar, treninglar	O'sish boshlanishi
2023	1 080,4	69,5	7,8	Rivojlanish kurslari, oylik rag'batlar	O'sish davom etmoqda
2024	1 085,7	71,2	7,0	Innovatsion treninglar, ijtimoiy rag'batlar	Barqaror o'sish

3-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, Buxoro viloyatida 2022 yilda viloyat mehnat resurslari soni 1 072,8 ming kishini tashkil etib, bandlik darajasi 67,9% bo'lgan. Ishsizlik darajasi nisbatan yuqori bo'lishiga qaramay, moliyaviy rag'batlar va treninglar yordamida qisman barqarorlashtirish choralari ko'rilgan. 2023 va 2024 yillarda bandlik darajasi oshib, ishsizlik pasaygan, bu esa umumiy mehnat samaradorligining o'sish tendensiyasini ko'rsatadi.

4-jadval

Xodimlar motivatsiyasini oshirishda amalga oshirilgan asosiy tadbirlar (2022-2024)

Ko'rsatkichlar	2022 y.	2023 y.	2024 y.
Moliyaviy rag'batlar (%)	35	40	45
Ish joyida rivojlanish imkoniyatlari (%)	25	30	35
Tashkiliy madaniyat va boshqaruv (%)	20	15	10
Ish sharoitlari (%)	10	10	10
Xodimlarning ishdagi qoniqish darajasi (%)	50	58	65
O'quv dasturlari (soni)	15	22	30
Treninglar va seminarlarga qatnashish (%)	45	55	65

4-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, Buxoro viloyatida 2022 yilda moliyaviy rag'batlar va ish joyida rivojlanish imkoniyatlari motivatsiyaning asosiy omillari bo'ldi. 15 ta o'quv dasturi tashkil etildi va xodimlarning 45% i treninglarga qatnashdi.

2023 yilda o'quv dasturlarining soni 22 taga yetdi, treninglarga qatnashish 55% ga ko'tarildi. Moliyaviy rag'batlar va ish joyida rivojlanish imkoniyatlari yanada muhim bo'ldi.

2024 yilda moliyaviy rag'batlar va ish joyida rivojlanish imkoniyatlari 45% ga oshdi. Xodimlarning ishdagi qoniqish darajasi 65% ni tashkil etdi, treninglar va seminarlarga qatnashish 65% gacha yetdi.

5-jadval

Buxoro viloyatidagi xodimlarning motivatsiya omillariga ta'siri (2022-2024)

	2022 y.	2023 y.	2024 y.
Moliyaviy rag'batlar (foiz)	35	40	45
Ish joyida rivojlanish imkoniyatlari (foiz)	25	30	35
Tashkiliy madaniyat va boshqaruv (foiz)	20	15	10
Ijtimoiy faoliyatlar (foiz)	10	15	20
Xodimlar qoniqish darajasi (%)	50	58	65

5-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, Buxoro viloyatida 2022 yilda xodimlarning 35% moliyaviy rag'batlar va 25% ish joyida rivojlanish imkoniyatlaridan ta'sirlangan. Tashkiliy madaniyatga nisbatan ta'sir esa kamroq edi.

2023 yilda ish joyida rivojlanish imkoniyatlarining ta'siri ortdi, bu esa mehnat unumdorligining oshishiga yordam berdi. Ijtimoiy faoliyatlar ham kiritildi, bu esa xodimlarning ishdagi qoniqishini 8% ga oshirdi.

2024 yilda moliyaviy rag'batlar va ish joyida rivojlanish imkoniyatlari asosiy motivatsiya omillariga aylandi. Xodimlar qoniqish darajasi 65% ga ko'tarildi.

Xodimlar motivatsiyasi har bir yilda kuchayib borishini va ish unumdorligini oshirishda davom etganini ko'rishimiz mumkin. Har yili moliyaviy rag'batlar, rivojlanish imkoniyatlari va ish joyidagi ijtimoiy faoliyatlarning ta'siri ortgan. Yillik tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, innovatsion boshqaruv metodlari, treninglar, va rag'batlantirish tizimlari samarali ishlagan. Xodimlarning ishdagi qoniqish darajasi har yili ortib borishi natijasida mehnat unumdorligi o'sib borgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, motivatsiyani takomillashtirishning quyidagi yo'llarini taklif etamiz:

1. Moliyaviy rag'batlar. Xodimlar faoliyatini rag'batlantirishning asosiy vositasi bo'lib, maoshlarni oshirish, bonuslar, mukofotlar tizimini o'z ichiga oladi. Moliyaviy rag'batlar ish samaradorligini bevosita oshiradi.

2. Malaka oshirish va o'quv dasturlari. O'quv kurslari, treninglar va ijodiy faoliyat xodimlarni yangi ko'nikmalar bilan ta'minlaydi, bu esa samaradorlikni oshiradi.

3. Tashkiliy muhitni yaxshilash. Ish joyidagi madaniyat, rahbarlar bilan muloqot, jamoa ruhini shakllantirish xodimlarni faol ishlashga turtki beradi.

4. Ijtimoiy va psixologik yordam. Xodimlarning hayot sifati, salomatligi va ijtimoiy holati motivatsiyada muhim omil bo'lib, bu sohada qo'shimcha dasturlar joriy etilishi zarur.

5. Innovatsion boshqaruv tizimlarini joriy etish. Yangi texnologiyalar va boshqaruv usullarini qo'llash zarur.

Umuman olganda, xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, mehnat unumdorligini oshirish - bu faqat ishlab chiqarish samaradorligini yaxshilash emas, balki umumiy iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikka erishishdir. Bu jarayonda innovatsiyalar, xodimlarning malakasi, motivatsiyasi va ish sharoitlari muhim rol o'ynaydi. Yaxshi boshqaruv va samarali boshqaruv tizimi ham mehnat unumdorligini oshirishga katta hissa qo'shadi. Shuning uchun, mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar ishlab chiqish va amalga oshirish zarur.

Motivatsiya va rag'batlantirish tashkilotdagi muvaffaqiyatli faoliyatning asosiy omillaridan biridir. Xodimlarni to'g'ri motivatsiya qilish va rag'batlantirish tizimlarini joriy etish mehnat unumdorligini oshirishga, tashkilotda ijobiy ish

muhitini yaratishga va xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini ta'minlashga yordam beradi. Har bir tashkilot o'zining ehtiyojlari va xodimlarining xususiyatlariga mos ravishda rag'batlantirish tizimini yaratish orqali maksimal natijalarga erishishi mumkin.

Buxoro viloyatidagi mehnat resurslari samaradorligi so'nggi yillarda ijobiy tendensiya ko'rsatmoqda, bandlik darajasi oshmoqda va ishsizlik pasaymoqda. Bu ijobiy o'zgarishlarda xodimlar motivatsiyasini oshirish choralarining ta'siri seziladi. Moliyaviy rag'batlar, treninglar va boshqaruv yondashuvlarini takomillashtirish orqali mehnat unumdorligini yanada oshirish mumkin.

Xodimlar motivatsiyasini oshirishda asosiy yondashuvlar moliyaviy rag'batlar, ish joyida rivojlanish imkoniyatlari, va ijtimoiy faoliyatlarni kengaytirishdan iborat.

Xodimlarning ishdagi qoniqishini oshirish uchun quyidagilarni taklif etamiz:

- ✓ kompaniyalarda innovatsion boshqaruv tizimlarini joriy etish;
- ✓ motivatsiya tizimlarini yangilash;
- ✓ xodimlar bilan doimiy aloqa o'rnatish;

Shuningdek:

➤ Rahbarlar uchun motivatsiya boshqaruvi bo'yicha maxsus o'quv kurslarini kengaytirish.

➤ Moliyaviy va nomoliyaviy rag'batlar tizimini innovatsion yondashuvlar bilan takomillashtirish.

➤ Tashkiliy madaniyatni rivojlantirish va xodimlar salomatligi hamda ijtimoiy himoyasini ta'minlash.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. F.Qodirov. Mehnat unumdorligi va motivatsiya nazariyasi. Toshkent: O'zbekiston universiteti nashriyoti. 2021 y.
2. F.Herzberg. The Motivation to Work. John Wiley & Sons. 1959.
3. A. H. Maslow. (). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943, 50 (4), 370–396.
4. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi — Buxoro viloyati statistik ko'rsatkichlari (2022, 2023, 2024 yy.)
5. "Buxoro viloyatining mehnat ko'rsatkichlari raqamlarda", Stat.uz.