



**KORXONALARDA INSON RESURSLARINI
MATIVATSIYALASHNING SAMARALI USULLARIDAN
FOYDALANISH**

**TDIU Iqtisodiyot fakulteti
2 kurs MRB 01 guruh magistranti
Kenjayev Doniyor Shavkat o'g'li**

Annotatsiya: Mazkur maqolada korxonalarda inson resurslarini mativatsiyalashning samarali usullaridan foydalanish hamda ularning ahamiyati haqida soʻz yuritilgan.

Kalit soʻzlar: *inson resurslari, xodimlar, hamkorlar, hamkasblar, jamoa a'zolari, protsessual nazariyalar, “X”, “Y” va “Z” nazariyasi, mehnat unumdorligi.*

Bugungi kunda boshqaruvchilar innovatsion taraqqiyotning global oʻzgarishlariga, jumladan ijtimoiy, texnologik va iqtisodiy tarkibiy oʻzgarishlariga toʻqnash kelmoqdalar. Bu oʻz navbatida, korxonani rivojlantirishda boshqaruvchilik sohasidagi hali koʻplab oʻrganilmagan strategiyalarni va jahon taraqqiyotidagi taraqqiyotga eltuvchi jarayonlarni chuqur oʻrganishni taqozo etmoqda. Global oʻzgarishlarga javoban iqtisodchi olimlar, yirik mutaxassislar va amaliyotchi menejerlar bunday tarkibiy oʻzgarishlarga taʼsir etuvchi korxonani rivojlantirish boʻyicha innovatsion strategiyalarni topishga urinishmoqda.

Inson resurslari - tashkilot yoki korxonada mahsulotlarini yoki xizmatlarini ishlab chiqaradigan ish joylarida ishlaydigan odamlar.

Oʻtmishda xodimlar, xodimlar, hamkorlar, hamkasblar, jamoa a'zolari va tashkilotlarda va ish joylarida ishlaydigan bu odamlar xodimlar deb atalardi . Ba'zi tashkilotlarda ular hali kadrlar, ishchi kuchi, operator yoki ishchi deb ataladi - bu odatda ko'proq ishlab chiqilgan va zamonaviy ish joylarida ishlatilmaydigan



nomlar.

Inson resurslari ushbu eski sharoitlardan kelib chiqdi, chunki bu sohadagi funktsiyalar xodimlarning ish haqi va xodimlar nafaqasini boshqarmaslikdan nariga o'tadi. Xodimlar bilan ishlashning evolyutsiyasi odamlarning tashkilotning eng muhim resurslari ekanligiga ishonchi komil edi.

Inson resurslarini rivojlantirish (HRD- Human Resource Development) - xodimlarning shaxsiy va tashkiliy ko'nikmalarini, bilimlarini va qobiliyatlarini rivojlantirishga yordam berish uchun asosdir.

HRD sizni ish beruvchini deb hisoblasalar, ishchilarning eng katta imkoniyatlaridan biridir. O'z qobiliyatlarini rivojlantirishda davom ettirish qobiliyati va rag'batlantirishi sizni xodimlarni saqlab qolishga va rag'batlantirishga yordam beradi.

Inson resurslarini rivojlantirish, xodimlarni tayyorlash, xodimlarning malakasini oshirish, ishlashni boshqarish va rivojlanish, murabbiylik, murabbiylik, izchillik rejalashtirish, asosiy xodimlarni identifikatsiyalash, o'quv yordami va tashkilotni rivojlantirish kabi imkoniyatlar mavjud.

Inson resurslarini rivojlantirishning barcha jabhalari markazida eng yuqori darajadagi ishchi kuchini rivojlantirishga qaratilgan bo'lib, tashkilot va shaxsiy xodimlar o'zlarining ish maqsadlariga iste'molchilarga xizmat ko'rsatishda erishishlari mumkin.

Tashkilotlar, ish joyida ham, tashqarida ham inson resurslari yoki xodimlarni rivojlantirish uchun juda ko'p imkoniyatlarga ega. Inson resurslarini rivojlantirish, sinfdagi mashg'ulotlar, kollej kursi yoki tashkilotning rejalashtirilgan o'zgarishlarini o'tkazish kabi rasmiy bo'lishi mumkin. Bu sizning xodimlaringizni rivojlantirishga qaratilgan variantlardir. Rasmiy mashg'ulotlar sizning ish joyingizda qiymat qo'shishingiz mumkin. Yoki, Inson resurslarini rivojlantirish menedjer yoki ichki xodimlar yoki maslahatchi tomonidan o'qitiladigan ichki o'quv va tajriba mashg'ulotlari orqali xodimlarni o'qitishda bo'lgani kabi norasmiy bo'lishi mumkin. Bundan tashqari tajribali xodimlarning rahbarligi ham xodimlarni





rivojlantirish uchun tavsiya etiladi.

XIX asrdagi mehnat sharoitlari: 12-14 soatlik ish kuni, 6 va 7 kunlik ish haftasi, tor sexlar va yomon xavfsizlik texnikasi, kam ish haqi, ishchilar xuquqiy himoyasining yo`qligi hozirgi kunda daxshatli bo`lib ko`rinadi. Shunga qaramay ish beruvchilar o`z xodimlari motivatsiyasi muammolariga deyarli duch kelmasdi. Qashshoqlik va ishsizlik shunchalik keng yoyilgan ediki, kishilar har qanday ishga rozi edilar.

Bunday umumiy ahvolning ayrim istisnolaridan biri XIX asr boshidagi shotlandiyalik sanoatchi Robert Ouen misolidir. U zamonaviy biznesning rag`batlantirish tizimi kabi usulni birinchi bo`lib qo`lladi: Ouen o`z tekstil korxonasi xodimlarini —jonsiz mashinalar` ishlab chiqarish uskunalaridan farqli o`laroq —tirik mashinalar` deb hisoblagan va ularni —ishchi holatida` saqlash shunchalik muhim deb uqtirgan. Ousha vaqtda uning bu qarashlarini juda kam kishilar tushunganlar. Faqat XIX asr oxiriga kelib, sanoatchilar ijtimoiy kuchlar tazyiqi ostida o`z xodimlari motivatsiyasi bilan shug`ullanish kerakligi haqida o`ylay boshladilar.

Bunday ish haqi to`lash tizimida kvotani bajaruvchi ishchilar har bir tayyorlangan mahsulot uchun ma`lum miqdorni oladi. Bu kvotani ortiq mahsulot uchun emas, balki barcha tayyorlangan mahsulot uchun yuqori stavka bo`yicha ish haqi oladilar. Bu tizim xodimlar mehnat unumdorligini oshirishda juda kuchli rag`batni vujudga keltirdi.

Taxminan 1900-yilda ilmiy boshqaruv nomini olgan Teylor tizimi Betlehem stil kompaniyasi zavodlarida joriy qilinib, juda yaxshi natija ko`rsatdi. Metallurglarning o`rtacha ish haqi kuniga 1,15 dollardan 1,85 dollargacha ko`tarildi. Mehnat unumdorligi shunchalik yuqori o`sdiki, metallni qayta ishlash xarajatlari yarmidan ko`pgina kamaydi. Bu tajriba barcha uchun foydali bo`ldi.

Motivatsiyaning klassik nazariyasi asr boshida yaxshi —ishladi, chunki ko`p ishchilar juda kambag`al edi. Biroq bugun turmush o`rtog`i yaxshi pul topsa ham insonlar nima uchun ishlagisi keladi? Yoki Uolt-stritning yetakchi yuristi jiddiy ish





76 haqi yo`qotishlariga qaramay hokimiyat tashkilotlarida ishlashga nima uchun intiladi? degan savollarga u javob bera olmaydi. Demak, pullar kishilarni mehnatga qiziqtiruvchi yagona rag`bat emas. Teylor ham shuni e`tiborga olgan holda birinchi bo`lib ishda tibbiy xizmat ko`rsatishni amaliyotga kiritdi.

Motivatsiyaning klassik nazariyalari shartli ravishda uchga ajratilishi mumkin:

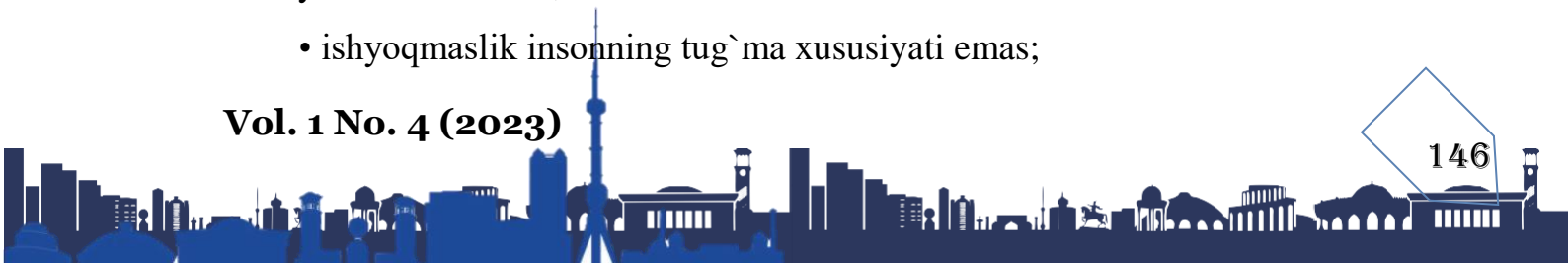
- boshlang`ich nazariyalar;
- mohiyatga asoslangan nazariyalar;
- protsessual nazariyalar.

Motivatsiyaning boshlang`ich nazariyalari. “X”, “Y” va “Z” nazariyasi. X nazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

- insonning motivida biologik ehtiyojlar asosiy o`rinni egallaydi;
- oddiy inson ishni tug`ma yoqtirmaslik xususiyatiga ega va ishdan qochishga intiladi. Shuning uchun mehnatni normalash lozim, ishni tashkil qilishning eng yaxshi usuli konveyer usulidir;
- Ishlashni xohlamaganligi sababli insonlarning asosiy ko`pchiligi faqat majburlash yo`li bilan kerakli harakatlarni amalga oshirishi va ishlab chiqarish uchun zarur kuchni sarflashi mumkin;
- o`rtacha inson o`zi boshqarishlarini ma`qul ko`radi, o`ziga javobgarlikni olmaslikni istaydi, nisbatan past ambitsiyalarga ega bo`ladi va xavfsiz holatda bo`lishni istaydi. Mehnatning sifati past, shuning uchun rahbariyat tomonidan doimiy nazorat talab qilinadi.

«Y» nazariyasi «X» nazariyasining antipodi bo`lib, tamomila boshqa insonlar guruhiga yo`naltirilgan. —Y nazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

- insonlar motivida ijtimoiy ehtiyojlar va yaxshi ishlash istagi oldingi o`rinda turadi;
- ishda fizik va hissiy kuch sarflash inson uchun uyin-qulgiga sarflash kabi odatiy hol hisoblanadi;
- ishyoqmaslik insonning tug`ma xususiyati emas;





- tashqi nazorat va jazolash xavfi insonni faoliyatga undaydigan asosiy ragʻbatlar emas;

- tashkilot maqsadlariga nisbatan javobgarlik va majburiyat ish mehnat natijasida olingan mukofot miqdoriga bogʻliq;

- odatiy tarbiyalangan inson oʻziga javobgarlikni olishga tayyor va shunga intiladi.

Oʻz tajriba va bilimlaridan foydalanishga intilish koʻplab insonlarga xos boʻlsada, sanoatlashgan jamiyat insonning intellektual salohiyatidan kam foydalanadi —Z nnazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

- insonlar motivida ijtimoiy va biologik ehtiyojlar uygʻunlashadi;
- insonlar guruhlarda ishlashni va qaror qabul qilishning guruhli usullarini maʼqul koʻrishadi;

- mehnat natijalari uchun individual javobgarlik boʻlishi lozim;
- baholashning aniq usullari va koʻrsatkichlari asosida mehnat natijalarini norasmiy nazorat qilish maqsadga muvofiqroqdir;

- korxonada kadrlarning doimiy rotatsiyasi, doimiy mustaqil taʼlim mavjud boʻlishi lozim;

- insonlarni maʼlum yoshga yetganidan keyin lavozim boʻyicha koʻtarishga asoslangan sekin karyera tizimi maʼqulroq;

- maʼmuriyat xizmatchi haqida doimo qaygʻuradi va unga uzoq muddatli yoki bir umrli karyerani taʼminlab beradi;

- inson har qanday jamoaning asosi, aynan u korxonaning muvaffaqiyatini taʼminlaydi.

Motivatsiyaning klassik nazariyasi – mehnat faolligining yagona ragʻbati pullar deb hisoblaydigan nazariya.

Ishbay mehnat haqi tizimida xodimlar har bir ishlab chiqarilgan mahsulot uchun belgilangan stavka(ish haqi)ni, ishlab chiqarish normasini oshirib bajarganida hamma ishlab chiqarilgan mahsulot uchun yuqori stavkani oladilar. Motivatsiyaning klassik nazariyasi insonlarni —iqtisodiy jonzod|| sifatida koʻrib,





ular faqat oziq-ovqat, kiyimkechak, uy-joy (imkoniyatga qarab zeb-ziynat buyumlari) haqini to'lash uchungina mehnat qiladi degan fikrni ilgari suradi. Demak, motivatsiya sifatida menedjerlar 78 xodimlar firma maqsadlariga muvofiq faoliyat yuritsalar ko'proq pullar ishlab topishini ko'rsatsa bas. Bu nazariyani baralla targ'ib qiluvchi shaxs Frederik U.Teylor (1856-1915) bo'lib, uni ilmiy boshqarish otasi deb ataganlar. Mehnat taqsimotining izchil tarafdori bo'lgan Teylor ishni kichik operatsiyalarga bo'lgan. Bunda u ish natijalari oson o'rganiladigan va yetarli samarador bo'lishini nazarda tutgan. So'ngra u har bir operatsiya uchun unumdorlikning ma'qul darajasini aniqlab kvotalar o'rnatgan, yoki minimal ishlab chiqarish normalarini belgilagan.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Ricky W.Griffin. Fundamentals of Management. Eighth Edition. 2015 Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.p. 547.
2. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiymehnat munosabatlari. Darslik - T.: 2011. – 691 b.
3. Abdurahmonov Q.X., va boshqalar., Inson taraqqiyoti. Darslik. -T.: Fan va texnologiya, 2014.-234 b
4. Герчиков И.В. Управление персоналом (работник – самый эффективный ресурс компании). Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 282 с.
5. . www.lex.uz - O_zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi sayti.
6. www.ziyonet.uz
7. www.managment.ru

