

HCS D

**Human capital and social
development.**

2024 – volume 7, issue 1

**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish
jurnali.**

2024 – 7-jild, 1-son



www.hcsd.samdu.uz

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI**



**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali
Journal Human capital and social development
Журнал Человеческий капитал и социальноеразвитие
Jurnali**

7-jild, 1-son (Mart) 2024.

Jurnal 2021-yilda tashkil topgan.

Davriyligi: har ikki oyda

Davriy nashirning rasmiy nomi: “Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish”-“Human capital and social development”-“Человеческий капитал и социальное развития”
O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 19.05.2021 sanada berilgan №1179 guvohnomasi bilan ro‘yhatdan o‘tgan.

Junal: O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2023 yil 30 noyabrda 342/3-son qarori bilan tasdiqlangan Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) Ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro‘yhatiga kiritilgan.

Jurnal asoschilari: Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti
Inson resurslari va mahalla tarqqiyotini boshqarish instituti.

Nashr etuvchi: SamDU tahririy-nashriyot bo‘limi.

Xalqaro indeksi: ISSN 3030-3672

Tahririyat telefoni: +998 (94) 283 56 78, +998 (90) 502 13 03

Pochta manzili: 140104, Samarqand shahar., Universitet xiyoboni, 4

Web-sayt: www.hcsd.samdu.uz.

E-mail: ikromnasimov2020@gmail.com

**«INSON KAPITALI VA IJTIMOIIY RIVOJLANISH»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
JURNALI**

Bosh muharrir: t.f.d., prof. Xalmuradov Rustam Ibragimovich

Bosh muharrir o‘rinbosari: f-m.f.n., dots. Xushvaqtoy Hakim Abdilhakovich

Kotib: PhD., dots., Korjavova Xurshida Abdulmalikovna

Texnik muharrir: assistent., Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li

TAHRIRIYAT KENGASHI

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. Abdurahmonov Qalandar Xodjayivech

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. G‘ulomov Saidaxror Saidaxmedovich

i.f.d., prof. Нехода Евгения Владимировна (Россия)

i.f.d., prof. Xolmo‘minov Shayzoq Raxmatovich (TDIU)

i.f.d., prof. Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich (SamISI)

i.f.d., prof. Muxammedov Murod Muxammedovich (SamISI)

i.f.d., prof. Arabov Nurali Uralovich (SamDU)

i.f.d., prof. Safarov Baxodirxon Shaxriyovich (SamDU)

i.f.d., prof. Nasimov Dilmurod Abdulloyevich (SamDU)

i.f.n., prof. Aslanova Dilbar Xasanovna (SamISI)

PhD, dots. Djurakulov Shoxrux Davronovich (SamDU)

i.f.n., dots. Yuldashev Shamsiddin Qiyomiddinovich (SamDU)

i.f.n., dots. Nizamov Axtam Numonovich (SamDU)

i.f.n., dots. Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich (SamDU)

i.f.n., dots. Boboqulov Bahromqul Mamatkulovich (SamDU)

i.f.n., dots. Kushatov Rustam Xaydarovich (SamDU)

i.f.n., dots. Porsayev Ganidjan Muxamedovich (SamDU)

i.f.n., dots. Alibekova Saodat Lapasovna (SamDU)

PhD, dots. Nasimov Ikrom Xusanovich (SamDU)

PhD, dots. Ernazarov Ortiq Eshnazarovich (SamDU)

PhD, dots. Ulug‘murodova Nodira Berdimuradovna (SamDU)

PhD, dots. Sharifov Shuhrat Saidahmadovich (SamDU)

PhD, dots. Maxmudova Mohinur Ravshanbekovna (SamDU)

PhD, dots. Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o‘g‘li (SamDU)

XIZMAT KO'RSATISH KORXONADA XODIMLAR MEHNATINI RAG'BATLANTIRISHNING IJTIMOY-IQTISODIY MOHIYATI

Sh.Xayrullayev¹ 

1. Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti, Inson
resurslari va mahlla taraqqiyotini boshqarish instituti, Samarqand, O'zbekiston.

OPEN ACCESS HCSD

Correspondence

Xayrullayev Shaxram

Sharof Rashidov nomidagi
Samarqand davlat
universiteti, Inson resurslari
va mahlla taraqqiyotini
boshqarish instituti tayanch
doktranti.

E-Mail:

xayrullayevshaxram@mail.ru
+998 99 312 42 96

Received: 09 January 2024

Revised: 21 February 2024

Accepted: 24 February 2024

Published: 28 February 2024

Funding source for

publication: Samarkand
State University.

Publisher's Note: HCSD

stays neutral with regard to
jurisdictional claims in
published maps and
institutional affiliations.



Copyright: Journal Human
capital and social
development © 2 by
Samarkand State University is
licensed
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish mehnat samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan ekanligi, korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish shakllari moddiy va nomoddiy ko'rinishlarda amalga oshirilishi va uning natijasida xodim va korxona maqsadlarini uyg'unlashtirishi, xodimlarning jonbozlik ko'rsatib faoliyat olib borishlari ilmiy nazariy jihatdan ochib berilgan.

Калит сўзлар: mehnatini rag'batlantirish, mehnatga haq to'lash tizimi, mehnatni boshqarishning inson omili, motivatsiyalash, mehnat jamoasi, mehnatning alohida sharoitlari.

Аннотация. В данной статье научно доказано, что поощрение труда на предприятиях является одним из основных факторов повышения эффективности труда, формы поощрения труда на предприятиях реализуются в материальной и нематериальной формах, и как следствие, они гармонизируют цели работника и компании, а сотрудники выполняют свою деятельность с энтузиазмом.

Ключевые слова: продвижение труда, система оплаты труда, человеческий фактор управления трудом, мотивация, трудовой коллектив, особые условия труда.

Abstract. This article has scientifically proven that the encouragement of labor at enterprises is one of the main factors for increasing labor efficiency, the forms of labor encouragement at enterprises are implemented in tangible and intangible forms, and as a result, they harmonize the goals of the employee and the company, and employees perform their activities with enthusiasm

Keywords: labor promotion, wage system, human factor of labor management, motivation, labor collective, special working conditions.

Kirish (Introduction)

O'zbekiston Respublikasida bozor munosabatlarining samarali joriy yetilishi birinchi navbatda, korxonalarda xodimlardan samarali foydalanishga bog'liq. Mamlakat iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal yetishda korxona xodimlaridan ma'lum bir maqsadga yo'naltirishni talab yetadi. O'zbekiston Respublikasidagi korxonalarda xodimlarni ma'lum maqsadga undash, qiziqishini oshirish, mehnatini rag'batlantirish, uning ish bilan ta'minlanganligining barqarorligini, faoliyat olib borayotgan mehnatga yo'naltirish va undan qoniqish darajasi muhim ahamiyatga yega hisoblanadi. 2022-2026 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari bo'yicha Tarqqiyot strategiyasi yo'nalishlarida korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish va mehnatga haq to'lash tizimni takomillashtirish asosida aholining real daromadlarini bosqichma-bosqich oshirish nazarda tutilgan.

“Nasib yetsa, 2030 yilga borib, O'zbekiston jon boshiga hisoblanganda, aholi daromadlari o'rtacha ko'rsatkichdan yuqori bo'lgan davlatlar qatoridan o'rin yegallaydi”[1].

Bizga ma'lumki, korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish mehnat samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan hisoblanadi. Korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish shakllari moddiy va nomoddiy ko'rinishlarda amalga oshiriladi va uning natijasida xodim va korxona maqsadlarini uyg'unlashtirish, xodimlarning jonbozlik ko'rsatib faoliyat olib borishlari va boshqa bir qancha ijobiy yutuqlarga yerishiladi.

Korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirishni oshirish va mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish innovatsion rivojlanish jarayonini boshidan kechirayotgan mamlakatlar singari O'zbekistonda ham rivojlantirish bilan bog'liq yechimini topish lozim bo'lgan bir qator muammolar mavjud. Ularning asosiylari sifatida xodimlarning hatti-harakatlarini, rahbariyatning maqsadini, xodimlar mehnati bilan bog'liq yehtiyojlarini qondirish, mehnat rag'batlantirish sohasidagi klassik va zamonaviy nazariyalarni o'rganish, faoliyat va mehnat faoligi, ish va uning tahlili, xodimlar mehnatini rag'batlantirishni tashkil yetish, uning asoslari, tashkiliy madaniyatning xodimni rag'batlantirishga ta'siri, xodimlarni mukofotlash, xodimlarni moddiy rag'batlantirish, uni boshqarish va mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish kabi muammolarni alohida qayd yetib o'tish lozim.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Ilmiy adabiyotlarda xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat samaradorligi va unumdorligining mohiyati, mazmuni, ularni hisoblash usullari, xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish va xodimlarni rag'batlantirish, samaradorligini baholashni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-nazariy hamda uslubiy jihatdan tadqiq etilgan.

Akademik Q.X.Abdurahmonov [2] mehnat samaradorligini aniqlashda uning natijalarini moddiy ishlab chiqarish sohasidagi sarflar bilangina emas, balki barcha mehnat sarflari (barcha mehnat resurslar sarflari) bilan taqqoslash, ya'ni moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida

ish bilan band bo'lganlarni, o'qishdagilarni, uy xo'jaligi va shaxsiy yordamchi xo'jalikda ish bilan band bo'lganlarni e'tiborga olish lozimligini ta'kidlab o'tadi.

M.Q.Pardaev [3] tahriri ostida yozilgan o'quv qo'llanmada xizmat ko'rsatish, servis va turizm sohalarini rivojlantirish muammolari, xizmat ko'rsatish sohasida mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish samaradorligi, sohada mehnat unumdorligini oshirish omillari va yo'nalishlari tadqiq etilgan. Shuningdek, mavzuga doir jihati bo'yicha servis va turizm sohalarini rivojlantirishning ijtimoiy, iqtisodiy va institutsional asoslari ilmiy jihatdan tadqiq etilgan.

Tadqiqot metodologiyasi (Research Methodology)

Tadqiqot jarayonda xizmat ko'rsatish korxonada xodimlar mehnatini rag'batlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati bo'yicha iqtisodiy tizimlar va nisbatlarni o'rganishga dialektik va tizimli yondashuv, kompleks baholash, qiyosiy va solishtirma tahlil, statistik va dinamik yondashuv hamda guruhlash usullaridan foydalanildi.

Xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi mezonlari va kompleks baholash ko'rsatkichlari, savdo korxonalarida ishchi-xodimlarni rag'batlantirish tizimi orqali mehnatni baholashni takomillashtirish, savdo korxonalari personal mehnatini tashkil etishni optimallashtirish yo'llarini aniqlash va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning asosiy yo'nalishlari tadqiq etildi.

Tahlil va natijalar (Analysis and results)

Mehnatni boshqarishning inson omilining faollashuvini ta'minlovchi samarali usullarini qidirib topish mulkchilikning barcha shakllaridagi va faoliyatning barcha sohalaridagi tashkilotlarning asosiy vazifalaridan biri hisoblanadi. Xo'jalik yuritishning hozirgi usullari xodimlar mehnatini rag'batlantirish mexanizmlaridan foydalanish asosida iqtisodiy xatti-harakatning yangi xilini yegallashni talab qiladi. Mehnat faoliyatini boshqarishning motivatsion jihatlari bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng qo'llanilmoqda va ulardan rivojlanayotgan tashkilotlarda faol foydalanilmoqda. Har qanday boshqaruv qarorining muvaffaqiyati xodimni shaxsiy va umumiy maqsadlarga yerishishga undovchi rag'batlantirishning qo'llanilayotgan modelining samaradorligi bilan bevosita bog'liq.

Motivatsiyalash – insonni ichki shaxsiy va tashqi omillar yordamida muayyan faoliyatga undash jarayoni. Xodimlar xatti-harakatiga ta'sir ko'rsatgan holda u tashkilotning asosiy maqsadlariga yerishishga ko'maklashadi va personalni shaxsiy yuksak natijalarga yerishish yo'li bilan mehnatda o'zini ko'rsatishga yo'naltiradi.

Motivatsiyalash – insonning ichki xususiyati, inson fe'l-atvorining uning qiziqishlari bilan bog'liq va tashkilotdagi xatti-harakatni belgilab beruvchi tarkibiy qismi. Ushbu ichki xususiyatlarni hisobga olish va ulardan imkon qadar foydalanish rag'batlardan, ya'ni insonga uning tashkilotdagi xatti-harakatiga tuzatishlar kirituvchi muayyan ta'sirlardan foydalanish imkonini beradi.

Motivatsiyalashning turli usullari va ularni tasniflashga nisbatan turlicha yondashuvlar mavjud. Ta'sir yetish usuliga ko'ra korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirishning bevosita va bilvosita usullarini ajratish mumkin. Bevosita ta'sir yetishga quyidagilar kiradi:

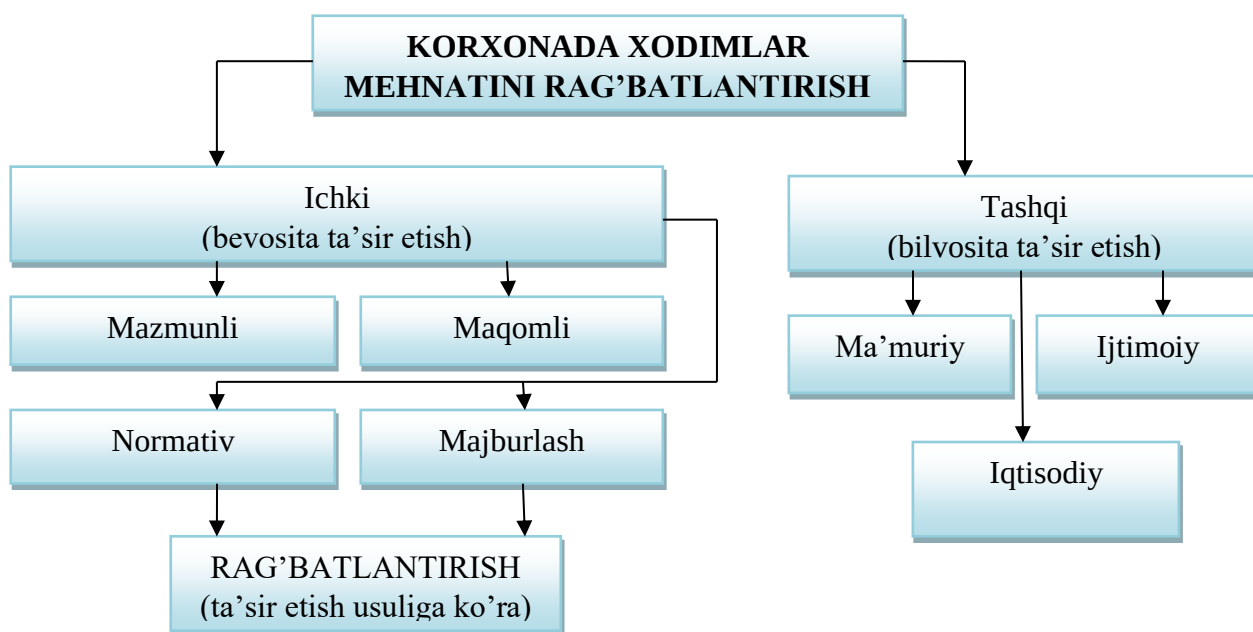
- normativ rag'batlantirish, ya'ni insonni g'oyaviy-ruhiy ta'sir yetish (e'tiqod, ishontirish, xabardor qilish va h.k.) orqali muayyan xatti-harakatga undash;

- hokimiyatdan foydalanishga va xodim tomonidan tegishli talablar bajarilmagan hollarda uning yehtiyoblari qondirilishining yomonlashuvi tahdidiga asoslangan majburlash motivatsiyasi.

Ta'sir yetish shakliga ko'ra, korxonalarda xodimlar mehnatini rag'batlantirish bevosita va bilvosita

ta'sirni amalga oshirgan holda ichki va tashqi turlarga bo'linishi mumkin (1-rasm).

Ichki motivatsiya harakatlar yerkinligini, bilim va ko'nikmalardan foydalanish va ularni rivojlantirish imkoniyatini, qiziqarli ishni va rivojlanish va ko'tarilish imkoniyatini o'z ichiga oladi. Tashqi motivatsiyalashga moddiy va ma'naviy rag'batlantirishlar (ish haqini oshirish, bonuslar va mukofotlar, xizmat bo'yicha ko'tarish, maqtovlar, mas'uliyat) jazolash va tanqid qilish kiradi. Tashqi motivatsiyalash omillari bir zumda va kuchli ta'sir ko'rsatadi, lekin ancha davomli va chuqur ta'sirga yega bo'lgan ichki motivatsiyalash omillaridan farqli o'laroq uzoq vaqt ta'sir ko'rsatmasligi mumkin.



1-rasm. Ta'sir etish usuli va shakliga ko'ra rag'batlantirish turlari

Motivatsiyalashning asosiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

- harakat qilishga undash;
- faoliyatni yo'naltirish;
- xatti-harakatni nazorat qilish va qo'llab-quvvatlash.

Motivatorlar to'plami turli-tuman bo'lishi mumkin. O'z faoliyatini mehnat jamoalari sharoitida amalga oshiruvchi xodim yehtiyoblarning turli tomonlari quyidagi motivatsiyalash omillari tomonidan hisobga olinishi mumkin:

yuqori ish haqi va moddiy rag'batlantirish; jismoniy ish sharoitlari; tarkiblash; ijtimoiy shartnomalar; o'zaro munosabatlar; tan olish; yutuqlarga intilish; hokimiyat va ta'sirchanlik; xilma-xillik va o'zgarishlar; kreativlik; o'zini o'zi takomillashtirish; qiziqarli va foydali ish.

Har bir omilning ta'sirini va ularning o'zaro bog'liqligini aniqlash asoslangan boshqaruv qarorini qabul qilishning muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

Motivatsiyalash jarayonini amalga oshirish doirasida ko'plab o'xshash va mas'uliyatli vaziyatlarda xodimlar uzoq vaqt mobaynida o'zini o'zi motivatsiyalagan holda tashqi ta'sirlarsiz harakat qilishi mumkinligini nazarda tutuvchi personalning o'zini o'zi motivatsiyalash yehtimoli ko'rib chiqiladi. Mazkur holatda o'zini o'zi namoyon yetish asosiy motivatsiyalovchi omil hisoblanadi. Zarur sharoitlarni yaratishda u ijobiy samara beradi, lekin bunday sharoitlar mavjud bo'lmagan hollarda yesa xodim kompaniyani tark yetadi. O'zini o'zi motivatsiyalash, odatda, muammolarni hal yetishga moyil va o'z harakatlarining natijasiga yerishish maqsadini ko'zlovchi xodimlarda shakllanadi.

Motivatsiyalash jarayonida motiv, ya'ni shaxsni yehtiyolarni qondirishga yo'naltirilgan muayyan xatti-harakatni amalga oshirishga ishki undash markaziy o'rin tutadi. Motiv – inson faolligining anglab yetilgan undashni o'zida namoyon yetuvshi asosiy sababi. Motiv muayyan harakatlarda amalga oshiriladigan muayyan yehtiyoj tufayli yuzaga keladi.

Yehtiyolalar tug'ma bo'lishi hamda hayot va tarbiya jarayonida yuzaga kelishi mumkin. Intilishlar va kutishlar yehtiyolalarning namoyon bo'lish shakllari sifatida ishtirok yetadi. Bir yehtiyoj asosida turli intilishlar va kutishlar shakllanishi mumkin. Bunda kutishlar muayyan vaziyatga qarab intilishni aniqlashtiradi.

Motiv bevosita rag'bat bilan bog'liq. Rag'bat (lot. stimulus) harakat qilishga undash, undovshi sabab. Rag'batlantirish – nimagadir qiziqtirish. "Motiv" tushunshasi "rag'bat" tushunshasiga qaraganda kengroq ma'noga yega. Rag'bat muayyan harakatlarni amalga oshirishda yehtiyojni qondirishga qodir bo'lgan ne'matlar (buyumlar, boyliklar va h.k.)ni o'zida namoyon yetadi. Rag'batlar personalni mukofotlash tizimi orqali amalga oshiriladi. Rag'batlar tasnifi 1-jadvalda keltirilgan.

Yehtiyoj bilan rag'bat o'rtasida rag'batni qabul qilish (baholash) va motivni hosil qilish jarayonini tavsiflovshi qator bilvosita bo'g'inlar mavjud. Ushbu bo'g'inlarga bog'liq holda insonning muayyan xatti-harakatni amalga oshirishga tayyorligini aks yettiruvshi muayyan maqsad shakllanadi. Tegishli xatti-harakat natijasida sodir bo'ladigan yehtiyojning qondirilishi motivatsiyalash jarayonini yakunlab beradi. Motivlar va rag'batlarning o'zaro bog'liqligi quyidagi tarzda namoyon yetilishi mumkin.

Personalni boshqarishda motivlar va rag'batlarning o'zaro bog'liqligi quyidagi ko'rsatkishlar orqali yuzaga keladi:

Hayotiy muhim materiallar va ma'naviy boyliklarga bo'lgan yehtiyotlar: hayotiy o'z taqdirini belgilash; ijtimoiy o'zaro hamkorlik; o'z maqomini belgilash; hayotiy davrni optimallashtirish.

Hayotiy muhim materiallar va ma'naviy boyliklarga bo'lgan

yehtiyotlarni qondirish bo'yisha motivlar quyidagi turlarga bo'linadi: unumdorlik; ishning sifati; bandlikni oshirish; malaka va mahoratni oshirish; mas'uliyatni oshirish; lavozimlarni qo'shib olib borish; bir korxonada ishlash.

1-jadval

Rag'batlar tarkibi

Rag'batlar		
Ta'sir etish vaqtiga ko'ra	Uzluksiz	Mehnat sharoitlari, ish o'rnini tashkil etish
	Diskret	Ish haqi, mukofotlar, rag'batlantiruvshi xususiyatga ega bo'lgan ustama haqlari va qo'shimsha haqlar, mol-mulkdan olinadigan daromad
Ta'sir etish davriga ko'ra	Uzoq muddatli	Ish haqi yuqori darajasi, foydalarda real ishtirok etish, ijtimoiy ta'minot
	O'rta muddatli	Mehnat sharoitlari, ish haqi, ustama haqlar (kasbiy mahorat, malakani oshirish va h.k. ushuni)
	Qisqa muddatli	Bir marta to'lanadigan mukofotlar
Ta'sir etish sohasi bo'yisha	Jamoat	Milliy daromadning o'sishi
	Jamoaviy	Mehnatga haq to'lash fondini shakllantirish va taqsimlash, foydalarda ishtirok etish
	Shaxsiy	Xodimning umumiy daromadi
Funksional maqsadi bo'yisha	Nufuzli	Muayyan tizim bo'yisha ish haqi, imtiyozli shartlardagi aktsiyalar, foydalarda ishtirok etish
	Rag'batlantiruvshi	Ish haqini oshirish, mukofotlar, kasbiy mahorat ushuni ustama haqlar
Qo'llanish sohasi bo'yisha	Universal	Pulli rag'batlarning barsha turlari
	O'ziga xos	Pulsiz rag'batlar
Yo'nalishi bo'yisha	Investitsion	Ishlab shiqarishni rivojlantirishga mablag'larni investitsiya qilish natijasi sifatida istiqbolda mehnatga haq to'lash fondi va foydaning oshishi
	Investitsion-iste'mol	Dividendlar, mehnatga haq to'lash, kelgusida fondini mehnatga haq to'lash fondi va foydaning oshirilishi bilan ishlab shiqarishni rivojlantirishga investitsiya qilish
	Iste'mol	Mehnatga haq to'lash, foydani asosan joriy iste'mol ushuni ishlatish

Hayotiy muhim materiallar va ma'naviy boyliklarga bo'lgan yehtiyojlarni qondirish bo'yisha rag'batlar quyidagilarga bo'linadi: ish haqini oshirish; ish haqiga qo'shimsha haqlar; ish haqiga ustama haqlar; moddiy yordam; bir martalik to'lovlar; mukofotlash tizimi; ijtimoiy paket; foydalarda ishtirok yetish tizimi; sotuvlar hajmidan vositashilik haqlari.

Hayotiy o'z taqdirini belgilash (shaxsiy) motivlari quyidagilardan iborat: chaqirish; ko'shirish; o'zini ifodalash; qiziquvshanlik; ijod; ixtiroshilik; ratsionalizatorlik; fan bilan shug'ullanish.

Hayotiy o'z taqdirini belgilash (shaxsiy) rag'batlari quyidagilardan iborat: qiziqishlarga qarab ish bilan ta'minlash; kasbga yo'naltirish; ishni qayta qurish: almashtirish, kengaytirish, boyitish; mehnatning ijodiy xususiyatini oshirish; xodimning shaxsiy xususiyatlari va qobiliyatlarini hisobga olish; ixtisoslashmagan mansabni rivojlantirish; o'qish, bilim ko'nikmalariga yega bo'lish ushuni keng imkoniyatlar; novatorlik, ixtirolar, kashfiyotlar ushuni mukofotlar; g'oya ushuni mukofotlash dasturlari, firmaning sovg'alari; moslashuvshan ish tartiblari; yangi axborotdan foydalanish; umumiy ye'tirof va hurmat.

Ijtimoiy o'zaro hamkorlik motivlari tarkibiga quyidagilar kiradi: muloqot; taqlid qilish; aloqadorlik; birdamlik; qo'llab-quvvatlash; xavfsizlik; do'stlik; o'zaro yordam.

Ijtimoiy o'zaro hamkorlik rag'batlari tarkibiga quyidagilar kiradi: ish o'rnida muloqot qilish imkoniyati; qulay ijtimoiy makromuhit; rahbarlikning demokratik uslubi; boshqarish va qarorlar qabul qilishda ishtirok yetish; xodimlarning yagona

maqomi; teng imkoniyatlar; hurmat taxtasi; minnatdorshilik izhor yetish, xizmatni ye'tirof yetish; barsha jihatlarida adolatlilik (ishlarni taqsimlash, baholash, mukofotlash); madaniy-sog'lomlashtirish tadbirlari dasturlari; ijtimoiy paket.

O'z maqomini belgilash motivlari: maqsadga yerishish; nufuz; mansabni rivojlantirish; yuqori maqom; hokimiyat; muvaffaqiyat; o'ziga ishonish; o'zini tasdiqlash.

O'z maqomini belgilash rag'batlari: boshqarish va qarorlar qabul qilishda ishtirok yetish; rahbarlik ishini taqdim yetish; vakolatlarni kengaytirish; shaxsiy qulayliklar: xona, avtomobil, samolyot va h.k.; nufuzli klublar ishida ishtirok yetish; muvaffaqiyatda, kapitalda ishtirok yetish; biznesda birgalikda ishtirok yetish to'g'risida taklif; boshqa tashkilotlar ushuni fakillik funktsiyalari; kadrlarni joy-joyiga qo'yish; bo'ysunuvshilar sonini oshirish; xalqaro ye'tirof; yilning yeng yaxshi xodimi unvonini berish.

Hayotiy davrni optimallashtirish motivlari: ijtimoiy ixchamlik; kasbiy ixchamlik; yosh relaksatsiyasi; maqom bilan bog'liq va ruhiy noqulayliklarni yengib o'tish.

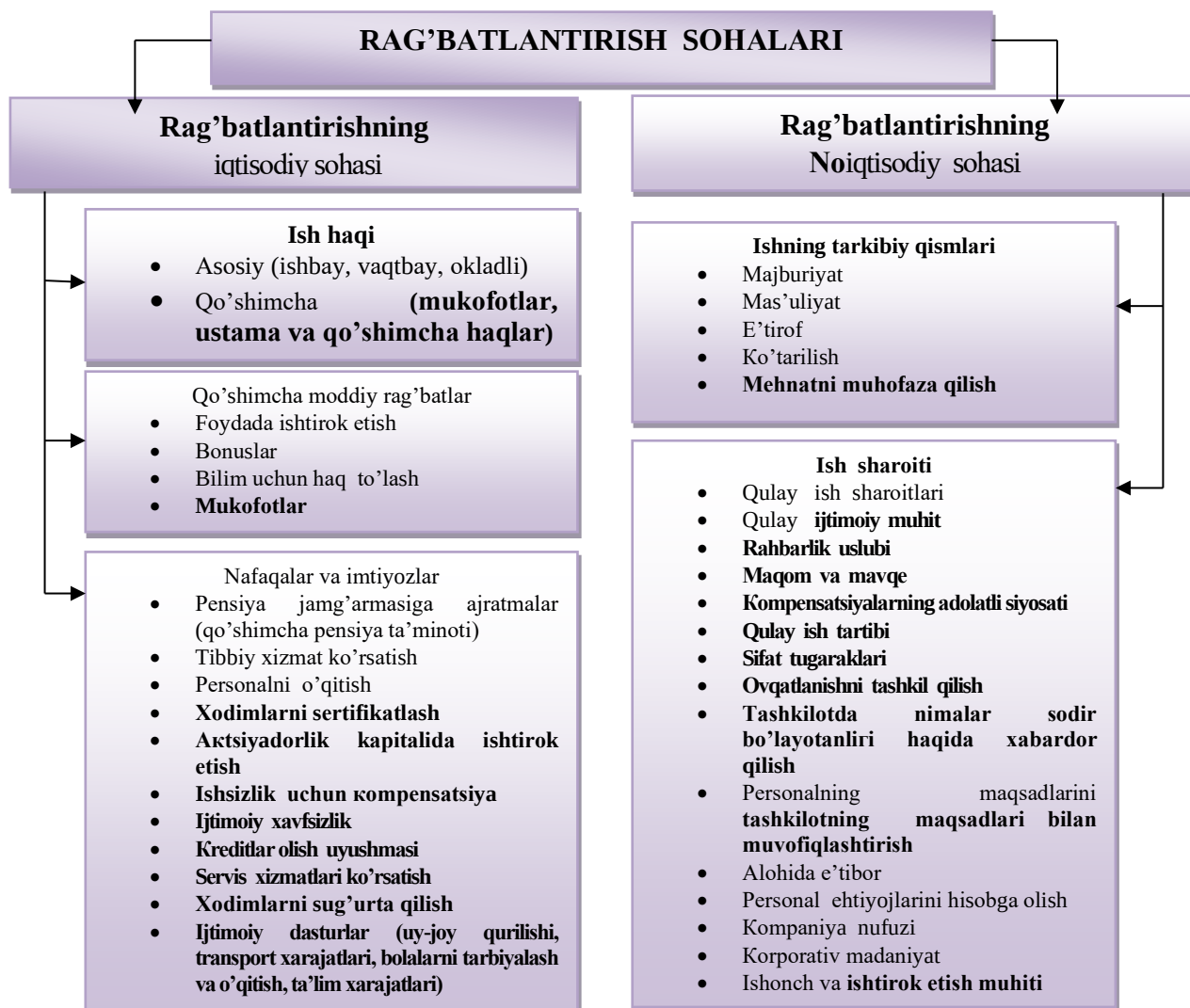
Hayotiy davrni optimallashtirish ushuni rag'batlar: istak va imkoniyatlarga qarb ish bilan ta'minlash; ixtisoslashmagan mansabni rivojlantirish; yoshlar bilan tajribani o'rtoqlashish –murabbiylik; salbiy rag'batlarga barham berish; ruhiy rag'batlantirish; xodimlarning yagona maqomi; ruhiy yordam va sharshoq yozish markazlari; "Oshiq yeshiklar" siyosati; mehnatga oid nizolar bo'yisha komissiyalar.

Rag'batlantirish motivatsiyalashdan printsiptial jihatdan

farq qiladi. ushbu farqning mohiyati shundan iboratki, rag'batlantirish – uning yordamida motivatsiyalash amalga oshirilishi mumkin bo'lgan vositalardan biri hisoblanadi. Tashkilotda munosabatlarning rivojlanish darajasi qanshalik yuqori bo'lsa, rag'batlantirish insonlarni boshqarish vositasi sifatida shunshalik kam qo'llaniladi. Bunga sabab, tarbiya va o'qitish insonlarni motivatsiyalash usullari sifatida shunga olib keladiki, tashkilot a'zolarining o'zlari, kutib turmasdan yoki tegishli rag'batlantiruvchi ta'sirga umuman yega bo'lmagan holda, zarur harakatlarni amalga oshirib, tashkilotning ishlarida manfaatli tarzda ishtirok yetishadi.

Rag'batlantirish xodimni motivatsiyalash usuli sifatida uning xatti-harakatiga motivlardan

foydalangan holda, hayot faoliyati sharoitlariga ta'sir yetish orqali aniq maqsadga yo'naltirilgan ta'sir ko'rsatishdan iborat. So'zning keng ma'nosida rag'batlantirish – bu talablar yig'indisi va unga mos keluvshi rag'batlantirish va jazolash tizimi. Mehnatni rag'batlantirishga tashqi undash, insonning mehnat sohasidagi xatti-harakatiga ta'sir yetuvshi mehnat vaziyatining unsuri sifatida qaraladi. Keng ma'noda rag'batlantirish – bu yaxshilarni rag'batlantirish, yomonlarni jazolash, yeng bilimdonlarni xizmat bo'yisha ko'tarish va no'noqlarni boshqa o'ringa o'tkazish. Rag'batlantirishdan maqsad – insonni shunshaki ishlashga undash yemas, balki uni mehnat munosabatlari bilan belgilanganga qaraganda yaxshiroq yoki ko'proq ishlashga undashdan iborat.



2-rasm. Tashkilotda personalni rag'batlantirish sohalari

Rag'batlarning ta'sirini oshirish maqsadida quyidagi tamoyillarga amal qilish zarur:

- barsha xodimlar tomonidan rag'batlarning qabul qilinishining qulayligi va soddaligi, ularni qo'llashning demokratikligi;

- moddiy va ma'naviy, jamoaviy va shaxsiy rag'batlarning kompleksligi;

- jins-yosh va ijtimoiy-ruhiy xususiyatlarni hisobga olgan holda personalning turli toifalarini rag'batlantirishga nisbatan yondashuvning individualligi;

- rag'batni qabul qilishning quyi shegarasini oshirish hisobidan uning ta'sirshanligining his qilinajakligi;

- rag'batni uni ruhiy qabul qilishning yangi quyi shegarasini shakllantiruvshi oshirish tomonga o'zgartirishning izshilligi; sodir bo'layotgan o'zgarishlarga qarab rag'batlarni qayta ko'rib shiqishning moslashuvshanligi va tezkorligi;

- xodim faoliyatining natijalari bilan uning mehnat jamoasi va umuman firma faoliyatining natijalari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik;

- tashkilotda amalda bo'lgan rag'batlantirishning xodimlarda adolatlilik hissini shakllantiruvshi tizimi haqidagi axborotning oshiqqligi va holisonaligi.

Rag'batlantirish usullari ta'sir yetish sohasiga qarab iqtisodiy va noiqtisodiy turlarga bo'linadi. Noiqtisodiy usullar yesa, ishning o'ziga taalluqli bo'lgan tashkiliy va ish sharoiti bilan bog'liq ma'naviy turlarga bo'linadi (2-rasm).

Rag'batlantirish turlari turli belgilar bo'yisha tasniflanishi mumkin. Masalan, moddiy rag'batlantirish

ahamiyatlilik belgisi bo'yisha asosiy va qo'shimsha turlarga bo'linadi. Asosiy turga quyidagilar kiradi:

- mehnatning alohida sharoitlari ustama haqlari va kompensatsiyani hisobga olgan holda mehnatga haq to'lashning bazaviy darajasi;

- xodimning shaxsiy mehnat ulushi va faoliyatining natijalariga bog'liq bo'lgan mukofotlash qismi;

- kapitalda, foydada va daromadlarda ishtirok yetish bilan bog'liq rag'batlantiruvshi qism.

Ish o'rnidagi o'zgarishlar bilan bog'liq mukofotlar: xodimning ish o'rnidagi texnik jihozlash va dekorativ pardozlashning yaxshilanishiga va uning yergonomikasiga (ish o'rnini ko'shirish, alohida xona ajratish, kotibani yollash, qo'shimsha ofis jihozlari berilishiga) olib keluvshi shora-tadbirlar, shuningdek, xodimga xizmat avtomobilini berish.

Bo'sh vaqt bilan rag'batlantirishga xodimga faol va ijodiy ishlash ushun qo'shimsha dam olish kunlari, ta'tillar berish, ta'til vaqtini tanlash imkoniyatini, moslashuvshan ish tartibini, yuqori mehnat unumdorligi hisobidan ish kunining davomiyligini qisqartirish imkoniyatini, tanaffuslarning moslashuvshan tartibini taqdim yetish yo'li bilan yerishiladi.

Foydalanish imkoniyati bilan mukofotlash: ofisdagi qo'shimsha jihozlar, devoriy ko'rgazmalar, kompaniyaning dam olish uyidan foydalanish, o'z loyihalarini amalga oshirish ushun kompaniyaning jihozlaridan foydalanish.

Malaka oshirish imkoniyati bilan mukofotlash: ish o'rinlarini rotatsiya qilish, o'zaro bog'liq (bir-biriga yaqin)

mutaxassisliklarga o'qitish va malaka oshirish, yuqori haq to'lanadigan ish ushuni ish beruvshining hisobidan qo'shimsha ta'lim, kompaniya joylashgan shahardan tashqariga xodimning o'zini qiziqtiruvshi mavzu bo'yisha seminarga, konferentsiyaga yuborish.

Ish o'rnini loyihalashtirish: mehnatni taqsimlash, qarorlar qabul qilishda ishtirok yetish va jamoada ishlash.

Vakolatlarni o'tkazish: majburiyatlar, javobgarlik va qarorlar qabul qilish vakolatlarining bir qismi tashkiliy tuzilmaning quyi pag'onasiga topshiriladigan jarayon.

Imtiyozlar bilan mukofotlash: majlisda stol atrofidagi yeng yaxshi joy, xodimlarga o'zingiz hozir bo'lmagan hollarda sizni namoyon yetish imkoniyatini berish, yuqori darajadagi ish natijalari haqidagi davriy hisobotlarda ishtirok yetish, avtomobilni qo'yish ushuni maxsus joy taqdim yetish.

Korxonani boshqarishda ishtirok yetish: ma'muriyat bilan xodimlar o'rtasida korxona kengashining ishi doirasida maslahatlar; xodimlarning kompaniya aksiyalarining yegasi sifatida umumiy yig'ilishlarda ishtirok yetishi va ovoz berishi; xodimlar vakillarini direktorlar kengashiga saylash.

"Tashlangan shaqiriq muhitini" yaratish: xodimlar natija aynan ularning o'zlariga bog'liq bo'lgan vaziyatni ijobiy qabul qilishadi.

Javobgarlik bilan motivatsiyalash: ayrim xodimlar o'z zimmasiga yuklatilgan mas'uliyat va yegallab turgan lavozimining muhimligidan qoniqish hosil qiladi va g'ururlanadi.

Teskari aloqa: ayniqsa, agar xodimlar natijaga yerishishga

motivatsiyalangan bo'lsa, o'z ishlari qanday ketayotganligi haqida bilish istagi xodimlarga xos xususiyatdir.

Mansabda ko'tarilish va uni rivojlantirish imkoniyati: ayrim xodimlar (ayniqsa yoshlar) ushuni mansabda o'sish istiqboli ko'pinsha moddiy mukofotlashga qaraganda muhimroq.

Ish beruvshi tomonidan personalga ishonish va to'g'ri munosabatda bo'lish o'zaro tushunish va hamkorlik muhitini yaratishga ko'maklashadi.

Tashkilotning ishonshililigiga shubha qilmaslik va uning faoliyati ushuni g'ururlanish, shuningdek, kasbiy faoliyat bilan shaxsiy hayot o'rtasidagi muvazanatga yerishish ruhiy jihatdan qulay ish ko'nikmasini shakllantiradi.

Xulosa va takliflar (Conclusion/Recommendations)

Xizmat ko'rsatish korxonalarida xodimlar mehnatini rag'batlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, xodimlarni ishga jalb qilish, ularning samaradorligini oshirish va ularning loyihalarga qiziqishini oshirishga yordam beradigan bir qator usullar va vositalardan iborat. Bu, xodimlarning mehnatini rag'batlantirishning asosiy maqsadlaridan biri bo'lib, bu maqsadlarga erishish uchun quyidagi vositalar ishlatiladi:

Maosh va mukofotlar: Xodimlarni rag'batlantirishning eng odatiy usuli ularning mehnatiga munosib to'lov qilishdir. Bu, maosh, bonuslar, mukofotlar va boshqa iqtisodiy rag'batlantirish shakllarini o'z ichiga oladi.

Taraqqiyot va o'sish imkoniyatlari: Xodimlar uchun kasbiy o'sish imkoniyatlarini ta'minlash,

ularning ko'nikmalarini oshirish va ularning kasbiy faoliyatlarini kengaytirish ham xodimlarni rag'batlantiradi.

Ish joyining sharoitlari: Ish joyining sharoitlari, jismoniy va ruhiy salomatlikni ta'minlash ham xodimlarni rag'batlantiradi.

Ijtimoiy ta'minot: Xodimlarni rag'batlantirishning boshqa usullari

orasida pensiya, sug'urta, ta'lim va boshqa ijtimoiy xizmatlar mavjud.

Bunday usullar xodimlarni rag'batlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini ifodalaydi va ularning samaradorligini oshirishga yordam beradi. Bu, xizmat ko'rsatish korxonalari uchun muhimdir, chunki ularning muvaffaqiyati xodimlarning samaradorligiga va ularning xizmat ko'rsatish sifatiga bog'liq.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo'lini qat'iy davom ettiramiz. "Xalq so'zi" gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).

2. Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. O'zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. – T.: "Akademiya", 2008.

3. Pardaev M.Q. va boshqalar. Xizmat ko'rsatish, servis va turizm sohalarini rivojlantirish: muammolar va ularning yechimlari. O'quv qo'llanma. – T.: «Iqtisod-moliya», 2008. - B. 133.

4. A.B.Xayitov, F.A.Adilova, N.U.Arabov. Personal motivatsiyasi (o'quv qo'llanma). T.: TDIU, 2019.

5. Ishga joylashishga muxtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida. 24.05.2007 yil. №106. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilishga oid me'yoriy va uslubiy hujjatlar to'plami. T.: "Mehnat", 2007 yil, 72-bet.

CONTENTS

1	MAMLAKATIMIZDA RAQAMLI BANKLAR FAOLIYATI TAKOMILASHTIRISH YO'LLARI	
	S.B.Boboqulov, M.B.Boymurotova	4-11
2	АГРОХИЗМАТ- РАҚАМЛАШТИРИШ, МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ВА ДИВЕРСИФИКАЦИЯЛАШ	
	К.Ж.Мирзаев	12-19
3	HUDUDİY TURIZM SALOHİYATINI BOSHQARISHNING VOSITALARI	
	Sh.A.Xolbayev	20-26
4	ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И ИНВЕСТИЦИОННОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ УЗБЕКИСТАНОМ И ГЕРМАНИЕЙ	
	С.Ш.Маматкулова	27-32
5	INNOVATSION FAOLIYATNI MOLIYALASHTIRISH: NAZARIYA VA AMALIYOT	
	D.M.Malikova, I.Sh.Burxonov	33-39
6	ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТДА ТУРИЗМ СОҲАСИНИ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНИШНИ ТАЪМИНЛАШ ИСТИҚБОЛЛАРИНИ ПРОГНОЗЛАШНИНГ ЭКОНОМЕТРИК МОДЕЛАРИ	
	Камолиддин Шодиев, Фарходов Азизжон	40-51
7	TO'SIQSIZ TURIZMNI STRATEGIK RIVOJLANTIRISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI	
	S.B.Sharipov	52-56
8	O'ZBEKISTONDA EKOTURIZMNI RIVOJLANTIRISH XUSUSIYATLARI	
	A.P.Xolmatova	57-63
9	SAMARQAND VILOYATI SANOAT KORXONALARINING HOZIRGI HOLATI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI	
	J.K.Boymurodov	64-73
10	MAROSIM XIZMATLARI SOHASIDAGI IJTIMOY AHAMIYATI VA NAZARIY JIHATLAR	
	X.T.Meyliyev	74-80
11	SAVDO KORXONALARIDA ISHCHI-XODIMLARNI MODDIY RAG'BATLANTIRISH TIZIMI ORQALI MEHNATNI BAHOLASHNI TAKOMILLASHTIRISH	
	N.Z.Ibragimova	81-88
12	TO'GRIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALAR BILAN INFLATSIYA DARAJASI VA AHOLI O'SISHI YOKI KAMAYISHI O'RTASIDAGI MUNOSABATILARNI EKONOMETRIK MODELLAR BILAN TAHLIL QILISH	
	A.J.Saydullayev	89-102
13	O'ZBEKISTONDA DAVLAT XIZMATLARI KO'RSATISH MILLIY TIZIMINI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISH BOSQICHLARI	
	H.Hasanov	103-111
14	JAHONDA RAQAMLI IQTISODIYOTNING O'SISHI VA GLOBAL INTEGRATSIYA SHAROITIDA, O'ZBEKISTON MOLIYA BOZORI ORQALI INVESTITSİYALARNI JALB QILISH SAMARADORLIGI	

	N.D.Khusanov	112-118
15	МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНИШИДА ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР	
	Л.Ш.Кулдошев	119-127
16	XIZMAT KO'RSATISH KORXONADA XODIMLAR MEHNATINI RAG'BATLANTIRISHNING IJTIMOY-IQTISODIY MOHIYATI	
	Sh.Xayrullayev	128-138
17	KICHIK TADBIRKORLIK KORXONALARIDA RISKLARNI BAHOLASH USLUBIYATI	
	Б.М.Турсунов	139-153
18	ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИДА ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ	
	А.Б.Фарходов, Д.Б.Фарходова	154-165
19	САМАРҚАНД ВИЛОЯТИДА МАИШИЙ ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ	
	Ш.С.Шарифов, Э.Т.Хамдамов	166-172
20	МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНИШИДА ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР	
	Н.У.Султанова	173-181
21	KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI TADQIQ QILISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI	
	H.R.Rustamova	182-188
22	INNOVATSION FAOLIYATINI RAG'BATLANTIRISH TIZIMI VA UNGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR	
	Sh.B.Bahodirov	189-194
23	BOG'DORCHILIK TARMOG'IDA AGROKLASTERLAR FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI	
	F.Norbekov	195-199
24	PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF NATURAL TOURISM IN OUR COUNTRY	
	M.M.Rabbimov, J.B.Haydarov	200-205
25	ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ОРҚАЛИ ОИЛА ФАРОВОНЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ИНСОН КАПИТАЛИДАН ФОЙДАЛАНИШ МАСАЛАСИ	
	Б.Р.Рахматуллаев	206-214