

MOTIVATSIYA: BOSHQARUV JARAYONIDAGI YANGI YONDASHUVLAR

Maraimova Kamola Shukhratovna

JIDU "TTvaMM" kafedra katta o'qituvchisi

Pardayev Jasurbek Shamsiddinovich

JIDU 2-bosqich talabasi.

Annotatsiya: *Hozirda insonlar uchun motivatsiya juda muhim hisoblanadi. Ayniqsa, motivatsiya boshqaruv jarayonida katta rol o'ynaydi. Motivatsiya haqida ko'plab nazariyalar va yondoshuvlar mavjud. Kompaniya tizimida motivatsiyaning amalga oshirilishi ko'riladigan bo'lsa, bunga "Google" misol bo'la oladi.*

Kalit so'zlar: *Motivatsiya, ehtiyoj, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, menejer, kompaniya, "Google", xodim, intilish.*

Motivatsiya haqida turli xil nazariyalar mavjud. Har bir inson motivatsiya haqida o'z tushunchasiga ega. Nazariyalarga asoslaniladigan bo'lsa, motivatsiya – bu tashkilot maqsadlariga erishish uchun yuqori darajadagi ishtiyiqni yaratish usuli bo'lib, bu holat individual ehtiyojlarni qondirish orqali amalga oshiriladi³⁸. Boshqaruvda menejerlarning motivatsiyani to'g'ri qo'llashi, xodimlarning mahsuldorligini oshiradi va rejalashtirilgan maqsadlarga erishishga yordam beradi. Xodimlarni motivlashtirishda ularning ehtiyojlaridan kelib chiqish esa tashkilot yoki korxonaning samaradorligini oshirishga yordam beradi, chunki inson biror narsaga ehtiyoj sezsa, u o'sha ehtiyojni qondirishga intiladi. Bu esa ko'zlangan maqsadga yetishishga yo'l ochadi. Shunday ekan menejerlar xodimlar uchun shunday sharoit yaratishlari kerakki, bunda xodimlar tashkilot yoki korxonaga maqsadlari sari harakatlanish jarayonida o'z ehtiyojini ham qondiraolsin. Lekin insonlarni motivlashtirishda aniq bir usul yo'q, chunki, insonlarning ehtiyojlari har xil, biror bir kishiga motivatsiyaning ma'lum bir usuli tasir qilsa boshqa bir insonga ta'sir qilmasligi mumkin. Menejerlar shuni ham hisobga olib insonlarni o'z ehtiyojlari va intilishlari bo'yicha motivatsiya berib yo'naltirishlari lozim.

Nazariyalarga kelinadigan bo'lsa, A. Maslouning ehtiyojlar konsepsiyasiga ko'ra ehtiyojlar beshta asosiy qismlarga bo'linadi³⁹. Bular, fiziologik ehtiyojlar, xavfsizlikka ishonch ehtiyojlari, sevgi va tegishli ehtiyojlar, hurmatga bo'lgan ehtiyoj va o'zini-o'zi anglash ehtiyojidir. Ehtiyojlarning birinchi darajasi fiziologik ehtiyojlardir. Bularga suv, oziq-ovqat, kiyim-kechak, uy-joy kabilar kiradi. Bu ehtiyojlar qondirilmaguncha, insonda boshqa ehtiyojlar mavjud bo'lmaydi. Ikkinchi daraja esa xavfsizlik ehtiyojlari, bunda inson, oilasi va jamiyat tinch va xavfsiz bo'lishi lozim. Keyingisi sevgi va tegishli ehtiyojlardir. Bunda inson sevgi va mehrni his qilishi lozim. To'rtinchi darajasi esa hurmatga bo'lgan ehtiyoj. Inson endilikda o'zini-o'zi hurmat qilishi va boshqalarning hurmatiga sazovor bo'lishi lozimdir. Oxirgisi esa o'zini-o'zi anglash ehtiyojidir. Bu

³⁸ <https://azizapulatova.medium.com/motivatsiya-8a8769267d66>

³⁹ <https://canadacollege.edu/dreamers/docs/Maslows-Hierarchy-of-Needs.pdf>

ehtiyojning sodir bo'lishi qolgan to'rtta ehtiyojlar qondirilganda amalga oshadi. Bu insonning potensialiga moslashish tendensiyasini anglatadi. J.Steysi Adamsning tenglik nazariyasiga ko'ra tashkilot yoki korxonadagi har bir insonga adolatli va teng munosabatda bo'lishni xohlaydigan oddiy tahminga asoslanadi.⁴⁰ Chunki har bir inson unga boshqalarga nisbatan kamroq nazarda bo'lish va adolatsiz munosabat bo'lgan joyda qolishni xohlamaydi. Adams nazariyasiga ko'ra agarda xodimlar ularga adolatsizlik bo'lganini sezishsa, ular ko'pincha quyidagi tanlovlardan birini qilishadi.

- ishga bo'lgan e'tiborni o'zgartiradi.
- ish yoki daromad uchun kompensatsiya bilan bog'liq talablarni o'zgartiradi.
- u o'zini noto'g'ri idrok etishni rivojlantiradi.
- boshqalarga nisbatan buzulgan idrokni rivojlantiradi.
- tenglik holatiga boshqa nuqtai nazardan qaraydi.

Motivatsiya ko'pincha ikki turga bo'linadi bular ichki va tashqi⁴¹. Ichki motivatsiya bu insonning biror qiziqishi tufayli biror ishni bajarish bo'lsa, tashqi motivatsiya esa insonning biror ishni bajarish orqali manfaat olishidir. Ko'pincha ichki motivatsiyaga ega inson tashqi motivatsiyaga ega insondan ko'ra ko'proq natijalarga erishadi. Hozirgi kunda korxonalarda bonuslar motivlashtirishning eng samarali usullaridan bo'lib qolmoqda. Bonus bu xodimlarning biror natija ko'rsatgani uchun beriladigan pul mukofoti yoki shu kabi rag'batlantirish hisoblanadi. Bonuslar ham xodimlarning natijasiga qarab farq qilishi mumkin. Bonuslar xodimlar uchun tashqi motivatsiya berib turadi chunki xodimlar beriladigan bonusni olishi uchun qattiq va mahsuldorroq ishlashga harakat qilishadi. Agarda xodimlarda ichki motivatsiya mavjud bo'lsa ular bonuslar uchun emas balki o'z maqsadlari uchun qattiq ish olib borishadi. Bunaqa vaziyatda ichki motivatsiya tashqi motivatsiyadan ustunligi yaqqol nomoyon bo'ladi.

Bugungi kunda, xodimlarni motivlashtirish biror kompaniya misolida olinadigan bo'lsa, bunga "Google" kompaniyasi misol bo'lishi mumkin. Kompaniyaga 1998 – yilda asos solingan bo'lib, u Amerika transmilliy korparatsiyasi va texnologiya kompaniyasidir. "Google" Kompaniyasi o'z xodimlarini motivlashtirishda moslashuvchanlik, bepul imtiyozlar, sog'liq imtiyozlari va "oziq ovqatdan 150 fut" qoidasi kabilardan foydalanadi⁴². Kompaniyada moslashuvchanlikdan qanday foydalaniladi? Kompaniyada xodimlar ish haftasining 20% ini o'zlari tanlagan loyihalariga e'tibor qaratishi ta'minlanadi. Bu esa ularga tajriba va o'zlari qizqqan loyihalar ustida ishlashiga erkinlik beradi. Buning natijasida ularning ishga bo'lgan motivatsiyasi ortadi. Bepul imtiyozlar – kompaniya xodimlarini xursand qilish uchun ham vaqt ajratishni maqsad qilgan. Kompaniyada, boshqa ko'plab kompaniyalar o'z xodimlariga taklif qilmaydigan imtiyozlar mavjud. Ular quyidagilar

- bepul ovqatlar
- bepul soch olish

⁴⁰ https://www.researchgate.net/publication/334310227_Modern_approaches_to_employee_motivation

⁴¹ https://www.researchgate.net/publication/8023095_Work_Motivation_Theory_and_Research_at_the_Dawn_of_the_Twenty-First_Century

⁴² <https://www.teamtactics.co.uk/blog/google-motivate-staff/#:~:text=At%20Google%2C%20staff%20are%20encouraged,which%20can%20be%20hugely%20motivating.>

- sport zaliga a'zolik
- sog'lomlashtirish dasturlari
- ishga borib kelish uchun avtobuslar
- gibrid ish sxemalari
- tibbiy sug'urta
- shuningdek kompaniya, xodimlarining o'qishga yordam berish uchun olgan har qanday kurslari yoki daraja dasturlari uchun pul to'laydi.

Bu imtiyozlar xodimlarni kompaniyadan qoniqishiga va kompaniyaga uchun yanada yaxshiroq ishlashga undaydi shuningdek, kompaniya muhutigiga ham ta'sir ko'rsatadi. Kompaniya tomonidan berilayotgan sog'liq imtiyozlari doim o'z xodimlarining sog'lom bo'lishiga e'tibor qaratganidan dalolat. Shuning sababli, kompaniyada shifokorlar va xamshiralar xizmati mavjud. Bu esa xodimlarning sog'lom bo'lishiga yordam beradi. Bunda, xodimlar kompaniyaning ularga g'amxo'rlik qilayotganini his qilsa, ular kompaniyaga sadoqatli va samarali bo'lishadi.

“Oziq ovqatdan 150 fut” qoidasi⁴³. Bu qoida shuni nazarda tutadiki, kompaniya xodimlari oziq-ovqat olishlari uchun 150 futdan ko'proq yurishmaydi ya'ni, kompaniya o'z xodimlarini bepul oziq ovqat bilan ta'minlaydi. Bu ham xodimlarni rag'batlantirishning ajoyib usulidir. Shuningdek, kompaniya xodimlarini sog'lom ovqatlanishga undaydi.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, hozirgi davrda motivatsiyani to'g'ri yo'naltirish shaxsiy yoki kompaniya maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi. Yuqoridagi keltirilgan nazariyalar motivatsiyani to'g'ri yo'naltirishga yordam beradi. Motivatsiyaning yangicha yondashuvlariga “Google” kompaniyasining yuqoridagi rag'batlantirishlarini keltirishimiz mumkin. Kompaniya xodimlarining qoniqishiga juda katta e'tibor qaratadi. Kompaniyaning xodimlarga nisbatan bunday munosabati ularni muvaffaqiyatga olib keladi va ularning o'z maqsadlari va kompaniya maqsadlariga erishish uchun samarali ishlashga undaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. N.M.Ziyavitdinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Hayitov. Menejment – Toshkent: Tafakkur-Bo'stoni, 2012

2. S.D.Qosimova Menejment nazariyasi – Toshkent: Tafakkur-Bo'stoni, 2011

3. R.W.Griffin. Fundamentals of management – Canada: Cengage learning, 2015

INTERNET RESURSLARI

<https://www.teamtactics.co.uk/blog/google-motivate-staff/>

<https://www.teamtactics.co.uk/blog/google-motivate-staff/>

<https://unacademy.com/content/upsc/study-material/psychology/adam-equity-theory/>

⁴³ <https://www.teamtactics.co.uk/blog/google-motivate-staff/>