



ISSN 2091-5187

СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ЖУРНАЛ

2023
3-сон



СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ 2023 йил, 3-сон

Муассис: Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан 2008 йил 31 декабрда
0561-рақам билан рўйхатга олинган.

ЎЗР ОАК Риёсатининг 19.03.2017 й., 239/5-сонли қарори билан эътироф этилган

**Таҳририят ижодий
жамоаси:**

Бош муҳаррир:
и.ф.д. **М.Э.Пўлатов**

**Бош муҳаррир
ўринбосари:**
профессор **Д.Х.Асланова**

Масъул котиб:
профессор **М.Қ.Пардаев**

Муҳаррирлар:
Ф.А.Сафаров
Ш.З.Ўрозов

Техник муҳаррир:
А.Н.Холиқулов

Корректор:
С.А.Бабаназарова

Саҳифаловчи:
Ҳ.Н.Очилова

1 йилда 4 мартаба
чоп этилади.

Ўзбекистон ҳудудида
тарқатилади.

Таҳририят манзили:
140100, Самарқанд шаҳар,
Амир Темур кўчаси, 9-уй,
тел.: +998(66)233-28-38,
+998(66)233-17-88
факс: +998(366)231-12-53
эл.почта:
samiservis@inbox.uz

Таҳририят кенгаши раиси:

М.Э.Пўлатов – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти
ректори, иқтисод фанлари доктори, профессор

Таҳририят кенгаши раиси ўринбосари:

Д.Х.Асланова – СамИСИ илмий ишлар ва инновациялар
бўйича проректори, иқтисод фанлари номзоди, профессор

Таҳрир кенгаши аъзолари:

Б.А.Бегалов – Ўзбекистон Республикаси Давлат Статис-
тика қўмитаси раиси, иқтисод фанлари доктори, профессор

М.Қ.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.К.Ғоибназаров – иқтисод фанлари доктори, профессор.

Д.Р.Зайналов – СамИСИ каф.мудир, профессор, и.ф.д.

О.М.Муртазаев – ТДИУ Самарқанд филиали директори,
иқтисод фанлари доктори, профессор

М.Р.Болтабаев – Ўзбекистон Давлат жисмоний тарбия ва
спорт университети ректори, иқтисод фанлари доктори

Р.Х.Эргашев – ҚарМИИ профессори, и.ф.д.

И.С.Тўхлиев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

М.М.Мухаммедов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

К.Б.Уразов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Қ.Ж.Мирзаев – СамИСИ каф. мудири, и.ф.д., профессор

Б.И.Исроилов – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Г.М.Шодиева – СамИСИ профессори в.б., и.ф.д.

Б.Абдукаримов – СамИСИ профессори, и.ф.н.

Р.Қобилов – Самарқанд вилояти ҳокими ўринбосари

С.Н.Тошназаров – СамИСИ кафедра мудири, и.ф.д.

Р.Н.Нормахматов – СамИСИ профессори, т.ф.д.

О.М.Пардаев – СамИСИ декани, и.ф.д.

М.Т.Алимова – СамИСИ профессори, и.ф.д.

З.Дж. Адилова – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Ш.О.Қувондиқов – СамИСИ доценти, и.ф.д.

| | |
|---|-----|
| Shoira Azimovna Musayeva, Dilduza Ixomovna Usmonova "Daka-Tex" MCHJ XKning faoliyatida marketingni boshqarishni takomillashtirish | 153 |
| Музаффар Шокиржонович Ахмедов Глобаллашув шароитида бошқарувнинг мотивацион назарияларининг персонал билан ишлашдаги аҳамияти | 157 |
| МОЛИЯ, ПУЛ МУОМАЛАСИ ВА КРЕДИТ | |
| Нуриддин Эламонович Эрназаров Акциз солиғини ҳисоблаш механизмини такомиллаштириш | 163 |
| БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ, ИҚТИСОДИЙ ТАҲЛИЛ ВА АУДИТ | |
| Мажит Жанызақович Бауетдинов Дебитор қарздорликни камайтириш корхоналарнинг ликвидлигини таъминлашнинг зарурий шarti сифатида | 166 |
| Тўлқин Исматулла ўғли Яҳёев Курилиш корхоналари молиявий ҳолатини рейтинг баҳолаш механизмлари. | 172 |
| Abdulaziz Abdullayevich Gulamov, Xurshidaxon Alisherovna Yegamberdiyeva Vagon parkini aniqlashda omillar tahlilida ma'lumotlar taqsimotining bir xilligini tekshirish | 176 |
| Олим Муртазаев, Гайрат Аблакулович Ибрагимов Анализ агросервисных факторов, влияющих на прибыль при производстве основных сельскохозяйственных культур | 180 |
| Илҳом Сайиткулович Очилов Кластерлар фаолиятида иқтисодий самарадорлик кўрсаткичлари таҳлили | 185 |
| Юсуф Ибрагимович Турдибеков Автотранспорт воситаларини баҳолаш хизматларининг харажат ёндашуви методикасини такомиллаштириш | 191 |
| Юлдуз Шарафиддиновна Рахмонова Инвестициявий кўчмас мулкни халқаро стандартлар асосида тан олиш масалалари | 197 |
| ТАЪЛИМ, КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА ПЕДАГОГИКА | |
| Джахонгир Расулович Зайналов Инновацион ғоялар замирида турли соҳалар учун кадрлар тайёрлашни мақсад қилиб олган олий таълим | 201 |
| Хилола Фармоновна Очилова Отраслевая система подготовки кадров для индустрии туризма | 206 |
| Хилола Нематовна Очилова Олий таълим хизматларини ривожлантиришнинг ички имкониятлари таҳлили | 209 |
| ЭЪТИБОРГА МОЛИК МАСАЛАЛАР | |
| Сайдахроп Ғуломов, Мамаюнус Пардаев Кексалик – буюк неъмат, агар одам унинг қадрига етиб яшаса | 215 |
| ИБРАТЛИ БИТИКЛАР | |

2. Raqamli marketing. Raqamli marketing bugungi raqamli asrda juda ham zarur. Korxonalar mijozlar bilan bog‘lanish va ular bilan bog‘lanish uchun veb-sayt, ijtimoiy media va boshqa raqamli kanallar orqali kuchli onlayn mavjudligini rivojlantirishi mumkin. Bunga mijozlarga qiymat beradigan va korxonani sohada yetakchi o‘ringa qo‘yadigan o‘quv qo‘llanmalari, mahsulot qo‘llanmalari va sanoat yangiliklari kabi yuqori sifatli kontent yaratish kiradi.

3. Sanoat tadbirlarida qatnashish. Savdo ko‘rgazmalari kabi sanoat tadbirlarida qatnashish mahsulotlarni namoyish qilish, aloqalarni o‘rnatish va yetakchilarni yaratishning samarali usuli hisoblanadi. Shuningdek, u qimmatli tarmoq inkoniyatlari va bozordagi so‘nggi tendensiyalar va innovatsiyalar haqida tushuncha berishi mumkin.

4. Brend identifikatori. Kuchli brand identifikatorini rivojlantirish mahsulotlarni raqobatchilardan farqlash va maqsadli auditoriya bilan rezonanslashish uchun ham juda muhimdir. Barqaror va esda qolarli brand identifikatorini yaratish vaqt o‘tishi bilan brand xabardorligi va mijozlarning sodiqligini oshirishga yordam beradi.

5. Maxsus mahsulotlar. Maxsus mahsulot va xizmatlarni taklif qilish mijozlarning noyob ehtiyojlarini qondirishi va sodiqlikni yaratishi mumkin. Bu mijozlarning o‘ziga xos ehtiyojlari va afzalliklariga mos keladigan maxsus mahsulotlarni ishlab chiqish uchun ular bilan hamkorlik qilishni o‘z ichiga olishi mumkin.

6. Tahlil. Analitikadan foydalanish samarali marketingni boshqarish usullarini ishlab chiqish uchun nihoyatda muhimdir. Korxonalar marketing samaradorligini kuzatish, ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish va marketing strategiyalarini doimiy ravishda yaxshilash uchun ma'lumotlar tahlilidan foydalanishi mumkin. Bu marketing kompaniyalarining samaradorligini o‘lchash uchun veb-sayt trafigin, ijtimoiy media ishtirokini va boshqa ko‘rsatkichlarni kuzatishni o‘z ichiga oladi.

Marketingni boshqarishning samarali usullarini ishlab chiqish har qanday korxonaga muvaffaqiyati uchun juda muhimdir va bu ayniqsa yuqori raqobatbardosh ip va to‘qimachilik sanoatida ahamiyatlidir. Bozor tadqiqoti, raqamli marketing, sanoat tadbirlarida qatnashish, kuchli brand identifikatorini yaratish, maxsus mahsulotlarni ishlab chiqish va tahlillardan foydalanish kabi usullarni amalga oshirish orqali “Daka-Tex” MCHJ XK raqobatchilardan ajratib turadigan ustunlikka ega bo‘lishi, maqsadli auditoriyasini kengaytirishi, ular bilan mustahkam aloqa qilishi va buning natijasida savdoning o‘sishi va daromadlarni oshirishga erishishi mumkin.

| | |
|---|---|
| <p>Ш.Мусаева, Д.Усмонова Совершенствование управления маркетингом в деятельности ООО «Дака-текс»</p> | <p>Sh.Musae va, D.Usmonova Improvement of marketing management in the activities of Daka-teks LLC.</p> |
| <p>Аннотация: В данной статье рассматривается значение принципов маркетинга в современной теории управления, раскрывается содержание аналитической функции, определяются основные направления и показатели маркетингового анализа, разрабатываются пути совершенствования маркетингового анализа на производственных предприятиях.</p> <p>Ключевые слова: предприятие, конкуренция, система управления, товары, спрос, предложение, продажи, эффективность.</p> | <p>Abstract: This article discusses the importance of marketing principles in modern management theory, reveals the content of the analytical function, determines the main directions and indicators of marketing analysis, develops ways to improve marketing analysis at manufacturing enterprises.</p> <p>Keywords: enterprise, competition, management system, goods, demand, supply, sales, efficiency.</p> |

Музаффар Шокиржонович Ахмедов – НамМТИ, Менежмент кафедраси таянч докторанти

ГЛОБАЛЛАШУВ ШАРОИТИДА БОШҚАРУВНИНГ МОТИВАЦИОН НАЗАРИЯЛАРИНИНГ ПЕРСОНАЛ БИЛАН ИШЛАШДАГИ АҲАМИЯТИ

| |
|---|
| <p>Аннотация: мақолада бошқарувнинг мотивацион назарияларининг тавсифи ва ҳозирги кунда корхоналарда уларни қўллашнинг ўзига хос жиҳатлари тадқиқ этилган. Персонал мотивациясини ташкил этиш бўйича тавсиялар берилган.</p> <p>Калит сўзлар: персонал, эҳтиёж, мотивация, мотивацион назария, эҳтиёжлар пирамидаси, ERG назарияси, мотивацион омиллар, гигиеник омиллар.</p> |
|---|

Кириш. Ҳозирги глобаллашув шароитида корхоналарни юқори иқтисодий ўсишини таъминлаш учун персоналга бўлган эътиборни тизимли равишда яхшилаб бориш талаб этилади. Корхоналарда персонални бошқариш фаолиятида мотивация тизимини такомиллаштиришга қаратилган изланишлар жаҳон миқёсида доимий олиб борилмоқда. Хусусан республикамизда ҳам кейинги пайтларда персонал мотивациясига катта аҳамият берилмоқда. Ҳозирги кескин рақобат шароитида персоналдан самарали фойдаланиш учун айнан мотивация омилларини такомиллаштириш талаб этилади. Бунинг учун эса мотивациянинг мазмунли назарияларига ҳам ўрни келганда эътибор қаратиш лозим бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида “Жаҳон миқёсидаги мураккаб жараёнларни ва мамлакатимиз босиб ўтган тараққиёт натижаларини чуқур таҳлил қилган ҳолда кейинги йилларда «Инсон қадрини учун» тамойили асосида халқимизнинг фаровонлигини янада ошириш мақсадида: ... инсон қадрини юксалтириш ва эркин фуқаролик жамиятини янада ривожлантириш орқали халқпарвар давлат барпо этиш ..”¹ билан боғлиқ энг устувор бўлган вазифалар белгилаб берилди. Мазкур халқчил бўлган вазифаларни ижросини юқори даражада таъминлаш, корхоналарда персонални бошқаришнинг мотивацион жиҳатларини такомиллаштириш бўйича илмий ва амалий таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишни талаб этади. Бунда бошқарувнинг мазмунли назариялари ўрни бекиёсдир. Шунинг учун ҳам бошқарувнинг мазмунли назарияларини таҳлилий кўриб чиқиб, уларни ҳозирда корхоналарда қўллаш имкониятларини янада такомиллаштириш долзарб ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили. Бошқарувнинг мазмунли мотивацион назарияларини А.Маслоу, К.Алдерфер, Ф.Герсберг, Д.Макклеланд каби олимлар таъсис этган. Бошқарувнинг мазмунли назариялари таҳлили, уларни корхоналарда қўллаш йўл-йўриқларини Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Кибанов А.Я., Воденко К.В., В.И.Герчиков, Ю.Г.Одегова, М.В.Полевой, Веснин В.Р., Генкин Б.М., Дятлов В.А., Егоршин А.П., О.Акимова, В.Грибов, В.Гришина, В.Крисанов, каби бир қатор МДХ давлатлари олимларининг илмий ишларида ҳам кўриб чиқилган. Мамлакатимиз олимларидан Қ.Абдурахмонов, Ш.Холмўминов, А.Хайитов, М.М.Азларова, А.Акбаров, Г.Абдурахмонова, Н.Алимовалар ўз илмий ишларида тадқиқотлар олиб борганлар. Бироқ ҳозирги кунда корхоналарда мазмунли мотивацион назарияларни қўллаш тизими тўлиқ очиб берилмаган. Шу жиҳатдан мақола долзарб ҳисобланади.

Тадқиқот методологияси. Ушбу мақолада мотивацион назарияларнинг мазмуни, ўзига хос хусусиятлари, афзалликлари ва камчиликлари ва ҳозирги кунда замонавий корхоналарда қўллаш йўл-йўриқлари каби масалаларни тадқиқ қилишда тарихийлик, миқдор ва сифат, мантиқий, тизимли таҳлил усуллари қўлланилган.

Таҳлил ва натижалар. Мотивация муаммолари дастлаб персонални бошқариш назарияларининг учта гуруҳига кирган: классик назариялар, инсоний муносабатлар назариялари ва инсон ресурслари назариялари².

Биз эса тадқиқот доирасида ушбу назарияларни ўзида мужассам қилган мазмунли назарияларга эътибор қаратамиз.

XX асрнинг 30-йилларидан кейин персонал мотивациясининг мазмунли тушунчалари пайдо бўла бошлаганди. Бу назария асосида персонални ҳаракатга келтирадиган эҳтиёжни аниқлашга ва шу асосида персоналга таъсир қилишга уринилган.

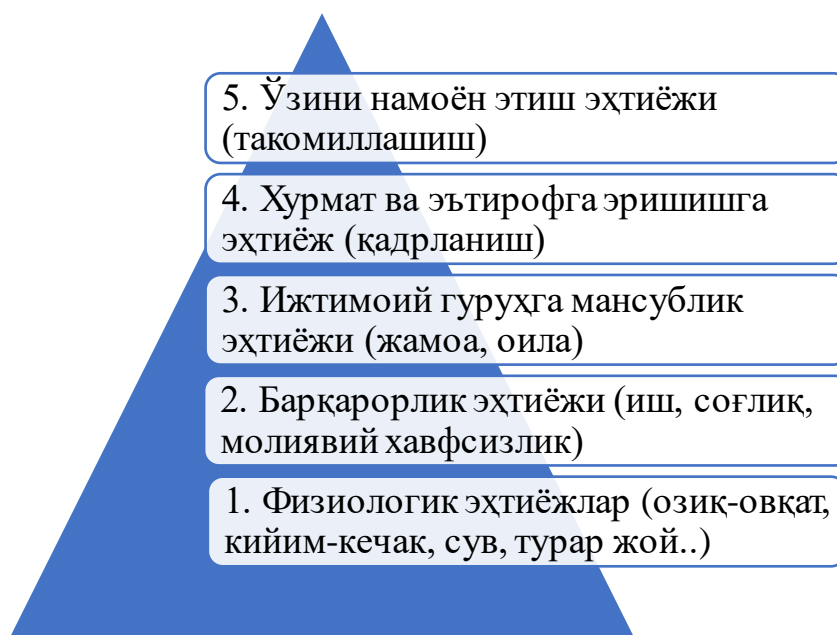
Энг кенг тарқалган назариялардан бири Абрахам Маслоуга тегишли ҳисобланиб, унга кўра персоналнинг мотивлари ўз эҳтиёжларидан келиб чиқиши ва персонал беш даражадаги эҳтиёжларга эга эканлиги таъкидланган³. Бу назария бўйича барча эҳтиёжлар қатъий иерархик тузилма шаклида тартибга солинган⁴ (1-расм).

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармони. <https://lex.uz/docs/58410633>

² Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. Москва Инфра-М 2010. – с.7

³ [Maslow, 1943] A theory of human motivation. Psychological Review, 50 (1943), p. 370-396

⁴ Маслоу А. Самоактуализация. // Психология личности: тексты. - М.: изд-во Московского университета, 1982. - С. 108-117.



1-расм. А.Маслоу эҳтиёж даражалари пирамидаси¹

Д.Гринберг ва Р.Бароннинг фикрича А.Маслоу назарияси ишни бажаришда эҳтиёжларни қондиришнинг бир неча самарали усуллари тақдим этади.² Яъни персоналга мавжуд эҳтиёжларига асосан мотивациялаш тизимини. Бир эҳтиёж таъминлангач, персонал эҳтиёж даражаси ўсиб боради. А.Маслоу назарияси кўп танқидларга учраган. Лекин бу назария корхона персоналини бошқаришда мотивацион тизимни ишлаб чиқишда бошланғич нуқта бўлиб ҳисобланади. А.Маслоу эҳтиёжлар назариясининг асосий камчилиги шундаки, бир поғона юқори эҳтиёжга ўтишда ундан аввалги ҳар бир поғона эҳтиёжларнинг қондирилганлик даражасини ўлчашнинг ҳеч қандай усули кўзда тутилмаган. Шу билан бирга бу назарияда инсондаги индивидуал фарқлар тўлиқ инобатга олинмаган. Хусусан корхоналардаги ҳамма персонал ҳам поғоналарни айнан шундай босиб ўтмайди.

А.Маслоудан сўнг персонални мавжуд эҳтиёжларига асосланиб мотивациялаш юзасидан Клейтон Альдерфер ўзининг ERG³ (exists/relatedness/growth) назариясини тақлиф этган. (1-жадвал).

1961 йилдан 1978 йилгача олим ва унинг ҳамкасблари турли эмпирик тадқиқотлардан сўнг ERG назариясини яратдилар. Бу назария А.Маслоу назариясига мутаносиб келади. Фикримизча бу назарияда ҳам мотивацион омиллар тўлиқ қамраб олинмаган, яъни Альдерфернинг фикрича барча эҳтиёжлар шу уч қисм асосида шаклланади ва шунга мувофиқ мотивацион ҳолатни ташкил қилиш керак.

1-жадвал

К.Альдерфернинг ERG назарияси⁴

| Устун эҳтиёж даражаси | Даражада юзага келадиган эҳтиёжлар | Қандай мотивация қилиш керак |
|-----------------------|---|--|
| Мавжудлилик | озиқ-овқат, кийим, сув, тоза ҳаво, уйқу, қулай меҳнат шароити ва бошқалар | пул, меҳнат шароитлари, иш жойидаги қулайлик, пенсия тизими, суғурта тизими, тиббий ёрдам. |
| Алоқа | ижтимоий мулоқотга киришиш, ўз ютуқларини бошқалар томонидан тан | меҳнатни ташкил этишнинг гуруҳ шакллари, хизматни жамоатчилик томонидан эътироф этишнинг турли |

¹ Мелникова М.Н. Мотивационный менеджмент. Учебное пособие. Хабаровск, 2013.425с

² Гринберг Д., Бэйрон Д. Организационное поведение: от теории к практике. - М.: Вершина, 2004 с.

³ Волгина О.И. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций... - С. 18; Гринберг Д., Бэйрон Р. Указ. соч. - С. 299-300; Уткин Э.А., Бутова Т.В. Указ, соч. - С. 22-23

⁴ <https://www.hr-director.ru/article/67732-teoriya-motivatsii-erg-alderfera-20-m7#rab2>

| | | |
|------|--|--|
| | олиш, жамоанинг муқим аъзоси бўлиш ва бошқалар | шакллари: унвонлар ва мукофотлар. |
| Ўсиш | шахсий ўсиш, ўзини-ўзи такомиллаштириш, ўз-ўзини англаш истаги ва бошқалар | ижодий иш, топшириқларни бажариш воситалари ва усулларини танлашда кенг эркинлик, унинг ҳаракатларини матбуотда ёритиш, оммавий нутқларда эслатиш. |

1959 йилда Ф.Герцберг ва унинг ҳамкасблари ўзига хос мотивация моделини яратди. Ф.Герцберг бир қатор мутахассислар гуруҳи билан Лак-бўёқ фирмасида ходимларни ишдан қониқиши ва қачон қониқмаслиги юзасидан сўровнома ўтказдилар. Ўтказилган тадқиқотлар илмий асослангач Ф.Герцберг персонал фаолиятига таъсир қилувчи омилларни “Гигиеник омиллар” ва “Мотивация омилларига” ажратди¹ (2-жадвал).

2-жадвал

“Гигиеник омиллар” ва “мотивация омиллари” гуруҳлари²

| Гигиеник омиллар | Мотиватор омиллар |
|---|--|
| Корхона сиёсати | Муваффақият |
| Иш шароитлари | Хизмат поғонасидаги кўтарилиш |
| Иш ҳақи | Иш натижаларини тан олиш |
| Бошлиқлар, ҳамкасблар ва қўли остидаги ходимлар билан шахслараро муносабатлар | Юқори даражадаги масъулият |
| Ишни бевосита назорат қилиш устидан назорат | Ижодий соҳа ва иш соҳасида ўсиш имкониятлари |

Ф.Герцбергнинг фикрича персоналда гигиеник омилларни етишмаслиги унга ишдан қониқмасликни беради. Бироқ, персонални тўлиқ ҳажмда ишга жалб қилиш учун гигиеник омилларни ўзи етарли эмас. Шунинг учун гигиеник ва мотивацион омиллар биргаликда мавжуд бўлиши лозим. Герцбергнинг икки факторли назариясида мотиваторлар ва гигиена омиллари корхонада турли ҳолатларда бўлиши мумкин (3-жадвал).

3-жадвал

Герцбергнинг икки факторли назарияси бўйича комбинация³

| Омиллар | Қутиладиган ҳолатлар |
|----------------------------------|--|
| Юқори гигиена ва юқори мотивация | Персонални юқори мотивацияда ва юқори даражада ишлаши кузатилади |
| Юқори гигиена ва паст мотивация | Персонал компанияда ўз ишини сақлаб қолиш нуқтаи назаридан ишлайди. Лекин қутилганидан юқори мақсадларга эришишга интилиш бўлмайди |
| Паст гигиена ва юқори мотивация | Персоналга ички томондан етарлича мотивация берилган бўлса ҳам, меҳнат шароитлари бажарилмагани учун персонал бошқа корхонага ўтиш эҳтимоли юқори бўлади |
| Паст гигиена ва паст мотивация | Иш жойида доимий қўнимсизлик ва норозиликка олиб келади. |

Фикримизча келтирилган гигиеник омиллар ҳам бевосита мотиватор сифатида қўрилиши мумкин, яъни бир персоналга туртки бўлган омил бошқасига туртки бўлмаслиги мумкин. Масалан, кимдир меҳнат шароити аъло даражада эканлигидан мотивация олса, бошқаси хизмат поғонасида ўсишдан мотивация олади. Шунинг учун бу назарияни барча персонал учун умумийлаштириб бўлмайди.

Персонал фаолиятини мотивациялашни эҳтиёжлар асосида қўрган яна бир олим Девид Макклеланд бўлиб у ҳам 1961 йилда персонал эҳтиёжларига асосланиб мотивация қилиш бўйича назария ишлаб чиқди. Унинг илмий фикрларига кўра корхона персоналида 3 турдаги эҳтиёжлар кузатилади (2-расм).

¹ [Herzberg et al., 1959] The motivation to work. Wiley, (1959)

² Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. - практ. пособие.- М.: Дело, 2003.с 135

³ Муаллиф ишланмаси



2-расм. Макклеланд назарияси

Олим персоналда бошқаларга таъсир этишга, ўз сўзига эга бўлишга, ўзига бошқаларни диққатини қаратишга ва нотикликка интилиш мавжудлиги айнан унда ҳокимиятга бўлган эҳтиёждан келиб чиқишини таъкидлайди.

Муваффақиятга эҳтиёж – бу ўз ишини севиш ва унга қизиқиш билан эътибор бериб ишни бажариш асосида ғалабага эришишга интилиш юзасидан завқланишга эҳтиёж сезишдир. Корхонада мавжуд персонал таркибидан муваффақиятга эҳтиёж сезадиганлари масъулиятни ўз зиммасига олишга, ишда илмга асосланиб таваккал қилишга, муаммони самарали ҳал қилишга мойил бўладилар.

Тегишлиликка эҳтиёж сезадиган персонал жамоасига ғамхўр, ёрдамга ошиқадиган, дўстликни афзал кўрадиган ва бошқа ижтимоий хислатларга эга бўлади. Албатта жамоа яхши шаклланган бўлса, персоналнинг аксарият қисми шу жамоанинг ажралмас қисми бўлишга эҳтиёж сезади. Шу эҳтиёжга асосланиб унга мотивация бериш самарали ҳисобланади. Д.Макклеланд асосан Маслоу пирамидасидаги юқори поғонада турадиган эҳтиёжларга асосланиб мотивация тизимини жорий этишни кўриб чиққан. Унинг фикрича барча ишчилар шу учта эҳтиёж йўналиши атрофида бўлади.



3-расм. "ATLANT TOWELS" МЧЖда персонал мотивациясига таъсир қилувчи омиллар таҳлили

Назарияларнинг атрофлича назарий таҳлилидан сўнг Наманган вилояти, Уйчи туманидаги "ATLANT TOWELS" МЧЖда персонал мотивациясига таъсир қилувчи омиллар таҳлили сўровнома асосида олиб борилди. Корхонада мавжуд ишчилар атрофлича

кузатилгандан сўнг уларнинг иштиёқига таъсир қилувчи самарали мотивацион омиллар юзасидан натижа олинди (3-расм).

Таҳлилдан мавжуд корхонада персоналнинг физиологик ва ижтимоий эҳтиёжлари асосий таъсир омиллари эканлигини қўришимиз мумкин.

Хулоса ва таклифлар. Республикамизда енгил саноат корхоналари фаолиятини янада ривожантиришда энг асосий омил бўлган персоналга эътиборни янада ошириш лозим. Бунинг учун бевосита персонал иштиёқини оширадиган мотивацион назариялардан ўринли фойдаланиш талаб этилади. Юқоридаги назарий ва сўров таҳлилларидан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни бериш мумкин:

- Ҳар бир корхона раҳбарлари мотивацион назарияларни менталитетни ҳисобга олган ҳолда самарали қўллаш тизимини жорий этиш;

- Корхонада персонал мотивацияси бўйича кунлик мониторинг ташкил этиш;

- Бошқарув усулларини мотивация омили сифатида билиб, доимий ва ўринли қўллаб бориш;

- А.Маслоу эҳтиёжлар пирамидаси бўйича ишчиларни рақамли технология асосида турларга ажратиб тегишли база яратиш ва шунга мувофиқ таъсир чораларини қўриш;

- Персоналнинг иш ва оила мувозанатига бўлган эҳтиёжига эътиборни ошириш;

- Персоналнинг кунлик иш вақтидаги овқатланиш рационига табиий энергиясини оширадиган маҳсулотларни киритиш ва корхонада фитобарларни ташкил этиш.

Хулоса қилиб айтганда, юқоридаги таклифларни амалга оширилиши, корхонанинг персонал билан муносабатининг кескин яхшиланишига, уларнинг иштиёқини сезиларли равишда ошишига олиб келади. Натижада корхонанинг иқтисодий ва бошқарув самарадорлигини доимий ўсиб боришини таъминланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони. <https://lex.uz/docs/58410633>
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Мотивация персонала. – Учебное пособие. – Москва. Алфа-Пресс 2010.с 338.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. Москва Инфра-М 2010. – с.7
4. [Maslow, 1943] A theory of human motivation. Psychological Review, 50 (1943), p. 370-396
5. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. - практ. пособие.- М.: Дело, 2003.с 135
6. <https://www.hr-director.ru/article/67732-teoriya-motivatsii-erg-alderfera-20-m7#rab2>

| | |
|---|---|
| <p>М.Ахмедов</p> <p>Важность мотивационных теорий менеджмента в работе с персоналом в условиях глобализации</p> <p>Аннотация: В статье описаны мотивационные теории управления и рассмотрены особенности их применения на современных предприятиях. Даны рекомендации по организации мотивации персонала.</p> <p>Ключевые слова: личность, потребность, мотивация, содержательно-мотивационная теория, пирамида потребностей, ЭРГ-теория, мотивационные факторы, гигиенические факторы.</p> | <p>M.Axmedov</p> <p>Importance of motivational theories of management in work with personnel in the context of globalization</p> <p>Abstract: The article describes motivational theories of management and examines specific aspects of their application in modern enterprises. Recommendations on the organization of personnel motivation are given.</p> <p>Keywords: personality, need, motivation, content-motivational theory, pyramid of needs, ERG-theory, motivational factors, hygienic factors.</p> |
|---|---|

ISSN 2091-5187

∞ “СЕРВИС” ∞

Журнал Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти таҳририят
бўлимида нашрга тайёрланди.

07.09.2023 йилда теришга берилди. 22.09.2023 йилда босишга рухсат этилди.
Офсет босма қоғози. Қоғоз бичими 60x84_{1/8}. “Times” гарнитураси. Офсет
босма усули. Шартли босма табоғи 15,76. Ҳисоб-нашриёт
табоғи 13,6. Адади 100 нусха. Буюртма № 0074А/23.

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институтининг
матбаа бўлимида чоп этилди.
Лицензия № 025316.
Реестр № Х-119112.

Манзил: Самарқанд шаҳри, Шохрух кўчаси, 60-уй.

© Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти, 2023