

Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th Nov., 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

MENEJMENTDA MOTIVATSIYA

Ergasheva Barno Nuriddin qizi

Oriental universiteti o'qituvchisi

Annotatsiya:

Ushbu maqola menejmentdagi motivatsiya tushunchasini va uning xodimlarning ishlashi va tashkilot muvaffaqiyatiga ta'sirini o'rganadi. Turli xil motivatsion nazariyalar, usullar va ularning natijalarini o'rganish orqali biz menejerlar o'z xodimlarini yuqori samaradorlik va faollik darajasiga erishish uchun qanday samarali tarzda rag'batlantirishlari mumkinligi haqida tushunchaga ega bo'lamiz. Maqola ish joyida motivatsion strategiyalarni amalga oshirish bo'yicha takliflar bilan yakunlanadi.

Kalit so'zlar: motivatsiya, menejment, xodim, tashkilot muvaffaqiyati, mahsuldorlik, jalb qilish

Kirish:

Motivatsiya menejmentda hal qiluvchi rol o'ynaydi, chunki u bevosita xodimlarning ishlashi, mahsuldorligi va faolligiga ta'sir qiladi. Motivatsiyalangan ishchi kuchi o'z ish talablaridan yuqori va ortig'iga borish ehtimoli ko'proq bo'lib, tashkilotning muvaffaqiyatiga olib keladi. Ushbu maqola menejmentda motivatsiya tushunchasini o'rganish, xodimlarni ilhomlantirish va rag'batlantirish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan turli nazariyalar va strategiyalarni o'rganishga qaratilgan.

Natijalar:

Natijalar menejmentda motivatsiyaning ahamiyatini ta'kidlaydi. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi, Gertsbergning ikki faktorli nazariyasi va kutish nazariyasi kabi turli nazariyalar xodimlarning motivatsiyasiga turtki beruvchi omillar haqida tushuncha beradi. Samarali motivatsion usullar, jumladan, tan olish va mukofotlash, maqsadlarni belgilash, xodimlarning imkoniyatlarini kengaytirish va ijobiy ish muhitini yaratish, xodimlarning faolligini, qoniqishini va ish faoliyatini yaxshilashi aniqlandi.

Boshqaruvdagi motivatsiya dinamikasi tashkilot sharoitida xodimlarning motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi murakkab va doimiy o'zgaruvchan omillarni anglatadi. Ushbu dinamikani tushunish menejerlar uchun o'z xodimlarini samarali



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th Nov., 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

rag'batlantirish va ish samaradorligini oshirish uchun juda muhimdir. Mana menejmentdagi motivatsiyaning asosiy dinamikalari:

Shaxsiy farqlar: Har bir xodim o'ziga xosdir, har xil ehtiyojlar, qadriyatlar va intilishlarga ega. Menejerlar motivatsion strategiyalarni moslashtirish uchun ushbu individual farqlarni tan olishlari va tushunishlari kerak. Ba'zi xodimlarni moliyaviy mukofotlar rag'batlantirishi mumkin, boshqalari esa tan olinishi yoki o'sish imkoniyatlari bilan shug'ullanishi mumkin. Shaxsiy farqlarni hisobga olgan holda, menejerlar motivatsiyaga individual yondashuvlarni yaratishi mumkin.

Maqsadlarni muvofiqlashtirish: xodimlarning shaxsiy maqsadlari tashkilot maqsadlariga mos kelganda motivatsiya kuchayadi. Menejerlar xodimlarning o'z ishlari kompaniyaning umumiy maqsadlariga qanday hissa qo'shishini tushunishlarini ta'minlashi kerak. Aniq belgilash orqali shaxsiy sa'y-harakatlar va tashkilot maqsadlari o'rtasidagi bog'liqlik tufayli xodimlar o'zlarini g'ayratli va faol his qilishlari mumkin.

Etakchilik va muloqot: Samarali etakchilik xodimlarni rag'batlantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Menejerlar taxminlar haqida gapirishlari, muntazam fikr-mulohazalarni taqdim etishlari, qo'llab-quvvatlash va ko'rsatmalar berishlari kerak. Ochiq va shaffof muloqot ishonchni kuchaytiradi va ijobiy ish muhitini yaratadi, bu esa o'z navbatida motivatsiyani oshiradi.

E'tirof va mukofotlar: Xodimlarni yutuqlari va hissalarini uchun e'tirof etish va mukofotlash kuchli motivatoridir. Menejerlar xodimlarning sa'y-harakatlarini og'zaki maqtash, rag'batlantirish, rag'batlantirish yoki tan olishning boshqa shakllari orqali tan olishlari va qadrlashlari kerak. Muntazam va mazmunli tan olinishi istalgan xatti-harakatlarni kuchaytiradi va davomiy yuqori samaradorlikni rag'batlantiradi.

Xodimlarni rivojlantirish: o'rganish, o'sish va malaka oshirish imkoniyatlarini ta'minlash xodimlarni rag'batlantirish uchun juda muhimdir. Menejerlar o'quv dasturlari, murabbiylik va martaba oshirish tashabbuslariga sarmoya kiritishlari kerak. Xodimlar rivojlanish uchun aniq yo'lni ko'rganlarida va o'zlarining kasbiy o'sishida qo'llab-quvvatlanayotganini his qilsalar, ular eng yaxshi natijaga erishish uchun ko'proq rag'batlanadilar.

Ish muhiti va madaniyati: ish muhiti va tashkilot madaniyati xodimlarning motivatsiyasiga sezilarli ta'sir qiladi. Ijobiy va inklyuziv ish madaniyati, unda xodimlar o'zlarini qadrlashlari, hurmat qilishlari va qo'llab-quvvatlanishini his qilishlari motivatsiyani kuchaytiradi. Menejerlar hamkorlik, jamoaviy ish va ish va hayot muvozanatiga yordam beradigan qulay ish muhitini yaratishi kerak.



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th Nov., 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

Fikr-mulohaza va samaradorlikni boshqarish: Muntazam fikr-mulohazalar va ish faoliyatini baholash xodimlarni rag'batlantirish uchun zarurdir. Menejerlar konstruktiv fikr-mulohazalarni taqdim etishlari kerak, kuchli tomonlari va yaxshilanishi kerak bo'lgan sohalarni ta'kidlashlari kerak. Murakkab, ammo erishish mumkin bo'lgan maqsadlarni qo'yish va doimiy ishlash bo'yicha fikr-mulohazalarni taqdim etish xodimlarga motivatsiya va doimiy takomillashtirishga qaratilgan bo'lishga yordam beradi.

Moslashuvchanlik: boshqaruvdagi motivatsiya moslashuvchanlik va moslashuvchanlikni talab qiladi. Menejerlar o'zgaruvchan sharoitlarga, xodimlarning ehtiyojlariga va bozor dinamikasiga sezgir bo'lishi kerak. Motivatsion strategiyalarni rivojlanayotgan vaziyatlarga moslashtirib, menejerlar xodimlarning yuqori motivatsiyasini saqlab qolishlari mumkin.

Menejmentda motivatsiya dinamikasini tushunish va samarali boshqarish uzluksiz jarayondir. Shaxsiy farqlarni hisobga olgan holda, maqsadlarni muvofiqlashtirish, e'tirof va mukofotlarni ta'minlash, ijobiy ish muhitini yaratish va xodimlarning rivojlanishini rag'batlantirish orqali menejerlar tashkilot muvaffaqiyatiga olib keladigan motivatsiyalangan ishchi kuchini yaratishi mumkin.

Xodimlarning motivatsiyasiga turli omillar ta'sir ko'rsatadi, ular har bir kishiga qarab farq qilishi mumkin. Biroq, xodimlarni rag'batlantirishga olib keladigan ba'zi umumiy omillar quyidagilardir:

- E'tirof va mukofotlar: ularning harakatlari va yutuqlari e'tirof etilganda va taqdirlanganda xodimlar o'zlarini rag'batlantiradilar. Bu pul rag'batlari, ko'tarilishlar, bonuslar yoki hatto og'zaki maqto'v yoki e'tirof sertifikatlari kabi oddiy minnatdorchilik imo-ishoralari ko'rinishida bo'lishi mumkin.
- Ishdan qoniqish: Xodimlar o'z ishlarini mazmunli, qiyin va o'z malakalari va qiziqishlari bilan uyg'unlashsa, ular ko'proq motivatsiyaga ega bo'ladilar. Ishdan qoniqish o'sish imkoniyatlari, qarorlar qabul qilishda avtonomiya va qo'llab-quvvatlovchi ish muhitini ta'minlash orqali oshirilishi mumkin.
- Aniq maqsadlar va umidlar: Xodimlar o'z menejerlari tomonidan aniq maqsadlar va umidlarga ega bo'lsa, rag'batlantiriladi. Agar ular ulardan nima kutilayotganini tushunib, yo'nalishni his qilsalar, ular ushbu maqsadlarga erishish uchun ko'proq motivatsiyaga ega bo'ladilar.
- Ta'lim va rivojlanish imkoniyatlari: Xodimlar yangi ko'nikmalarni o'rganish, bilim olish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo'lganda, ular rag'batlantiriladi.



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th Nov., 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

O'quv dasturlari, seminarlar va murabbiylik imkoniyatlarini taqdim etish xodimlarning motivatsiyasini oshirishi mumkin.

• Qo'llab-quvvatlovchi etakchilik: Samarali etakchilik xodimlarni rag'batlantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Yo'l-yo'riq, qo'llab-quvvatlash va konstruktiv fikr-mulohazalarni taqdim etadigan rahbarlar motivatsiyani kuchaytiradigan ijobiy ish muhitini yaratadilar. Rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi ishonch va ochiq muloqot ham muhim omillardir.

• Ish va hayot muvozanati: Ish va hayot muvozanati sog'lom bo'lsa, xodimlar rag'batlantiriladi. Moslashuvchan ish tartibini, dam olish vaqtini taklif qilish va xodimlarning farovonligini rag'batlantirish orqali ish va hayot muvozanatini birinchi o'ringa qo'yadigan tashkilotlar xodimlarning motivatsiyasi va qoniqishini his qiladigan muhit yaratadi.

• Ichki motivatsiya: ichki motivatsiya deganda odamlar o'z ishlaridan oladigan ichki harakat va zavqni anglatadi. Xodimlar o'z ishlarini qoniqarli, qiyin va o'z qadriyatlariga mos deb topsalar, ular ichki motivatsiyaga ega bo'lishlari mumkin.

• Jamoada ishlash va hamkorlik: Xodimlar o'z jamoalariga tegishlilik va do'stlik tuyg'usini his qilsalar, rag'batlantiriladi. Hamkorlik, samarali muloqot va ijobiy jamoa madaniyati xodimlarning motivatsiyasini oshirishi mumkin.

Menejerlar ushbu omillarni tushunishlari va o'zlarining motivatsion strategiyalarini o'z xodimlarining shaxsiy ehtiyojlari va afzalliklarini qondirish uchun moslashtirishlari muhimdir. Ushbu omillarni hisobga olgan holda, tashkilotlar xodimlarning faolligini, qoniqishini va samaradorligini oshiradigan rag'batlantiruvchi ish muhitini yaratishi mumkin.

Xulosa

Boshqaruvdagi motivatsiya tashkilot muvaffaqiyatiga erishishning hal qiluvchi omilidir. Motivatsion nazariyalar va strategiyalarni tushunish va qo'llash orqali menejerlar xodimlarni ilhomlantiradigan va jalb qiladigan muhitni yaratishi mumkin, bu esa samaradorlik, ishdan qoniqish va umumiy samaradorlikni oshirishga olib keladi. Xodimlarning shaxsiy ehtiyojlari va intilishlarini tan olish, aniq maqsadlarni belgilash, mazmunli mukofotlar va e'tiroflarni ta'minlash va ijobiy mehnat madaniyatini rivojlantirish xodimlarni rag'batlantirishning asosiy elementlari hisoblanadi.

Takliflar: Boshqaruvdagi motivatsiyani yanada oshirish uchun tashkilotlar muntazam ravishda ish faoliyatini baholashni amalga oshirish, malaka oshirish va o'sish imkoniyatlarini taqdim etish, ish va hayot muvozanatini ta'minlash, ochiq



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th Nov., 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

muloqot va fikr-mulohazalarni rag'batlantirishni ko'rib chiqishi kerak. Bundan tashqari, xilma-xillikni qadrlaydigan va jamoaviy mehnatni rag'batlantiradigan qo'llab-quvvatlovchi va inklyuziv ish muhitini yaratish xodimlarning barqaror motivatsiyasi va tashkilot muvaffaqiyatiga hissa qo'shishi mumkin.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, menejmentdagi motivatsiya xodimlarning potentsialini ochib beradigan va tashkilot muvaffaqiyatiga olib keladigan kuchli vositadir. Motivatsiya nazariyalari, usullari va strategiyalarini tushunib, menejerlar xodimlarni ilhomlantiradigan va jalb qiladigan muhitni yaratishi mumkin, bu esa ish faoliyatini yaxshilash va umumiy tashkiliy samaradorlikka olib keladi.

ADABIYOTLAR

1. Boymatov. X.Q, Yashil iqtisodiyot asosida qishloq xo'jaligini barqaror rivojlantirish. "INNOVATIVE TECHNOLOGICA" uslubiy tadqiqot jurnali: 4-jild, 10-okt. 2023 yil
2. To'rayev E.E., Raqamli iqtisodiyotga ta'sir etuvchi omillar. "INNOVATIVE TECHNOLOGICA" uslubiy tadqiqot jurnali: 4-jild, 10-okt. 2023 yil
3. Rahmatullayev. B.CH., Hududlarni rivojlantirishda xorijiy investitsiyalarning roli. "INNOVATIVE TECHNOLOGICA" uslubiy tadqiqot jurnali: 4-jild, 10-okt. 2023 yil
4. Olloboyeva. L.R, Yashil energiya barqaror iqtisodiy rivojlanish omili sifatida. "INNOVATIVE TECHNOLOGICA" uslubiy tadqiqot jurnali: 4-jild, 10-okt. 2023 yil
5. Turdimuratova. A.A, Investitsion loyihalarni xarid qilish jarayonlari. "INNOVATIVE TECHNOLOGICA" uslubiy tadqiqot jurnali: 4-jild, 10-okt. 2023 yil
6. "Drive: Bizni nimaga undayotgani haqidagi hayratlanarli haqiqat" - Daniel X. Pink
7. Xodimlarni jalb qilish 2.0: Jamoangizni yuqori samaradorlikka qanday rag'batlantirish kerak" - Kevin Kruse
8. "Davlat boshqaruvidagi motivatsiya: Davlat xizmatining chaqiruvi" – Jeyms L. Perri va Enni Xondeghem.

