# KORXONALARDA XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING ZAMONAVIY USULLARI

**Aslanova Dilnoza Fatilloyevna**
Asia international university, Bukhara, Uzbekistan

**Annotatsiya.** Tezisda xodimlar motivatsiyasining mohiyati, nazariy asoslari hamda korxonalarda qo'llaniladigan zamonaviy motivatsiya usullari tahlil qilinadi. Moddiy va nomoddiy rag'batlantirishning uyg'unligi, raqamli va individual yondashuvlarning ahamiyati yoritiladi.

**Kalit so'zlar:** motivatsiya, rag'batlantirish, xodimlar sadoqati, KPI, gamifikatsiya, moslashuvchan ish tartibi, kadrlar rivoji.

**Kirish.** Zamonaviy korxonalarda mehnat unumdorligi va raqobatbardoshlik ko'p jihatdan xodimlarning ish bilan qanchalik qiziqishi va mas'uliyatni his etishiga bog'liq. Motivatsiya – insonni muayyan maqsadga erishish uchun faol harakat qilishga undovchi ichki va tashqi omillar majmuidir. Malakali kadrlar uchun raqobat kuchayib, mehnat bozori o'zgarib borayotgan bir sharoitda faqat ish haqiga tayanuvchi an'anaviy yondashuv yetarli samara bermayapti.

**Asosiy qism.** Motivatsiya nazariyalari ikki yirik guruhga bo'linadi. Mazmuniy nazariyalar (A. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi, F. Gertsbergning ikki omilli nazariyasi, D. Makklellandning yutuqqa, hokimiyatga va hamkorlikka bo'lgan ehtiyojlar nazariyasi) xodimni nima undashini aniqlaydi. Jarayoniy nazariyalar (V. Vrumning kutilmalar nazariyasi, Adamsning adolat nazariyasi, Lok va Latemning maqsad qo'yish nazariyasi) esa motivatsiya qanday shakllanishini tushuntiradi. Bu nazariyalar zamonaviy usullarning ilmiy asosini tashkil etadi.

Bugungi kunda korxonalarda quyidagi usullar keng qo'llanilmoqda:

1. **Natijaga asoslangan haq to'lash.** KPI va OKR tizimi xodimning ish haqi va mukofotini aniq, o'lchanadigan natijalar bilan bog'laydi, bonus, ulush va foydadan ishtirok etish dasturlari mehnatga qiziqishni oshiradi.
2. **Nomoddiy rag'batlantirish.** Mehnatni ochiq e'tirof etish, minnatdorchilik, «yil xodimi» kabi tanlovlar, jamoa oldida taqdirlash, rahbar tomonidan muntazam teskari aloqa (feedback) xodimning o'zini qadrli his etishiga xizmat qiladi.
3. **Kasbiy va martaba rivoji.** O'qitish, malaka oshirish, mentorlik, kadrlar zaxirasi bilan ishlash va aniq martaba yo'llari xodimlarning uzoq muddatli sadoqatini ta'minlaydi.
4. **Moslashuvchan ish sharoitlari.** Masofaviy va gibrid ish, moslashuvchan ish jadvali, ish va shaxsiy hayot muvozanatini qo'llab-quvvatlash, ayniqsa yosh avlod xodimlari uchun muhim omil hisoblanadi.
5. **Gamifikatsiya.** Ishchi jarayonlarga o'yin elementlarini (ballar, reytinglar, yutuq darajalari) kiritish xodimlarning faolligi va ishtiyoqini oshiradi.
6. **Tashabbus va ishtirokni rag'batlantirish.** Qarorlar qabul qilishga jalb etish, vakolatlarni berish (empowerment), innovatsion g'oyalar uchun tanlovlar va ichki startap dasturlari xodimda egalik hissini uyg'otadi.
7. **Kompaniya madaniyati va qadriyatlari.** Umumiy missiya, shaffof muloqot, adolatli munosabat va ijobiy mehnat muhiti ichki motivatsiyaning asosiy manbaidir.



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

8. **Ijtimoiy paket va farovonlik dasturlari.** Tibbiy sug'urta, sport va sog'lomlashtirish dasturlari, ruhiy salomatlikni qo'llab-quvvatlash va moslashuvchan imtiyozlar (cafeteria tizimi) xodimlar sadoqatini kuchaytiradi.

9. **Raqamli vositalar va ma'lumotlarga asoslangan yondashuv.** Xodimlar qoniqishi so'rovnomalari, eNPS ko'rsatkichi, HR-analitika va ichki platformalar yordamida motivatsiya darajasini kuzatish va shaxsiy yondashuvni ishlab chiqish mumkin.

Amaliyotda eng yaxshi natija bitta usul bilan emas, balki moddiy va nomoddiy omillarning uyg'unligi bilan beriladi. Muhim jihat – individual yondashuv: bir xodimni daromad, boshqasini martaba rivoji, uchinchisini mustaqillik yoki e'tirof rag'batlantirishi mumkin. Shuning uchun rahbar xodimlarning ehtiyojlarini muntazam o'rganib, tizimni ularga moslashtirishi lozim. Rag'batlantirish adolatli, shaffof va natijaga mutanosib bo'lmasa, u teskari ta'sir ko'rsatib, norozilik va kadrlar oqimiga olib kelishi mumkin.

**Xulosa.** Xodimlarni motivatsiyalashning zamonaviy usullari mehnat unumdorligini, kadrlar barqarorligini va korxonaning raqobatbardoshligini oshirishning muhim omilidir. Ularni korxona strategiyasi va xodimlarning individual ehtiyojlariga moslab, moddiy va nomoddiy rag'batlantirishni uyg'un qo'llash maqsadga muvofiq.

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Maslow A. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954;
2. Herzberg F. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959;
3. Vroom V. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964;
4. Locke E., Latham G. A Theory of Goal Setting and Task Performance. Prentice Hall, 1990;
5. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.