Abduvohidova Gulshan Akmalovna
SamISI, Menejment kafedrasi assistenti
gulshanabduvohidova@gmail.com

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA MOTIVATSIYON YONDASHUVLARNING AHAMIYATI.

Annotatsiya. Tashkilotlarning iqtisodiy salohiyati xodimlarning mehnat unumdorligiga bevosita bog‘langan va hozirgi kunda motivatsiyaning maqsadli yo‘naltirilishi ahamiyati oshib boryotganligining asosiy sababi bu inson resurslarni boshqa iqtisodiy resurslari eng qimmatli resurs ekanligidir. Ushbu ishning maqsadi iqtisodiy salohiyatni kuchaytirish jarayonida inson resurslarini boshqarishdagi motivatsiya ahamiyatini o‘rganish.

Kalit so‘zlar: iqtisodiy salohiyat, moliyaviy salohiyat, motivatsiya, mehnat unumdorligi, inson resurslarini boshqarish.

Abstract. The economic potential of organizations is directly related to the labor productivity of employees, and the main reason why the targeted orientation of motivation is currently gaining importance is that human resources are the most valuable resource among other economic resources. The purpose of this work is to study the importance of motivation in human resource management in the process of strengthening economic potential.

Key words: economic potential, financial potential, motivation, labor productivity, human resource management.

Kirish. Sog‘lom raqobatbardosh iqtisodiyotni shakllantirish va uni barqaror rivojlantirishda inson resurslarining o‘rni va ahamiyati ortib bormoqda. Jumladan, iqtisodiy salohiyatni oshirish uchun kadrlar salohiyatini yuqori darajada saqlash, ularning motivatsiyasini oshirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson resurslarini boshqarish va motivatsiya usullari bo‘yicha ko‘plab ilmiy tadqiqotlar o‘tkazilgan. Klassik motivatsiya nazariyalari (Maslou, Vroom, Herzberg) va zamonaviy yondashuvlar orqali iqtisodiy rivojlanishda motivatsiyaning turli jihatlari tahlil qilingan. Ko‘pgina tadqiqotlarda motivatsiya jarayonlari individual darajada o‘rganilgan bo‘lsa-da, ularning iqtisodiy salohiyatni oshirishga qo‘shgan hissasi kam o‘rganilgan. “Motivatsiya” tushunchasiga umumiy ta’rif sifatida shunday jumlalarni bersak bo‘ladi: Motivatsiya – bu inson faoliyatiga ta’sir ko‘rsatuvchi ichki va tashqi kuchlar majmui.

Tadqiqot metodologiyasi. Mazkur tadqiqotda inson resurslari menejmentida motivatsiyaning xodimlar faoliyati va tashkilot samaradorligiga ta’siri o‘rganildi. Tadqiqot davomida tahlil va sintez, qiyosiy tahlil hamda tizimli yondashuv usullaridan

foydalanildi. Shuningdek, ilmiy adabiyotlar va mavjud nazariy qarashlar asosida motivatsiya omillarining inson resurslarini boshqarishdagi ahamiyati tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari xodimlar motivatsiyasini rivojlantirish tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishga xizmat qilishini ko‘rsatdi.

Tahlil va natijalar. Inson resurslarini boshqarishda motivatsiya va iqtisodiy salohiyat o‘rtasidagi bog‘liqlik kuchli va bir-birini to‘ldiruvchi ahamiyatga ega. Motivatsiya xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini shakllantirib, ularning samaradorligini oshiradi. Bu o‘z navbatida, tashkilot va umumiy iqtisodiyotning salohiyatini kuchaytiradi. Korxona tashkilotlar uchun muhumlilik darahjasiga ko‘ra Moliyaviy salohiyat va iqtisodiy salohiyat o‘zaro tengdir. Moliyaviy salohiyat bu tashkilotlarni rentabelligi, samradorligi kabi ko‘rsatkichlar bilan ifodalansa, iqtisodiy salohiyatning zamirida asosiy vositalar bilan ta’minlanganlik, aylanma pul mablag‘lari, nomoddiy aktivlar bilan bir qatorda mehnat resurslari ham asosiy tarkibiy elamentlar sirasiga kiradi.

Iqtisodiy salohiyatni kuchaytirish uchun innovatsiya, infratuzilma, investitsiya, intelekt va eng asosiysi institut tamoyillarni baravar kuchaytirish hisobiga erishish mumkin. Mehnat unumdorligini oshirish uchun iqtisodiy va ijtimoiy vaziyatdan kelib chiqgan holda yuqoridagi tamoyillarga asoslanib quyidagicha turlarni o‘z ichiga olish mumkin:

1. Tashkilotning asosiy vositalarni modernizatsiya qilish;
2. Yordamchi ishlab chiqarishni tashkil qilish.
3.Tashkilot xodimlariga nisbatan motivatsiya;

Birinchi va ikkinchi yo‘nalish xodimlarga nisbatan motivatsiyaga qaraganda amalga oshirish uchun uzoq vaqt va ko‘p mabalag‘ talab qiladi.

Motivatsiyaning ma’qul tomonlaridan bu uning reaksiyasi tezligidir. Menejer qo‘l ostidagilarga ular kutgan ijobiy so‘zlarni aytishining o‘zidayoq xodimnlarni ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshiradi. Izlanishlar natijasi shuni ko‘rsatdikki, motivatsiya bu og‘riq qoldiruvchi dori, ko‘p ishlatilsa oraliq masofa qisqaradi va dozani oshirishni talab qiladi. Ushbu hr menejer teoremasini to‘ldirish uchun xodimlarni demotivlashtirish jarayonlariga ham urg‘u berish shart. Korxonalarda motivlash manbasi bu uning rahbari rahbari eknaligini uning ta’sirini kuchaytirb beradi. Eng kuchli motivlash manbasi sifatida odatda ichki motivatsiya tushuniladi. Motivatsiya iqtisodiy salohiyatni quyidagi jihatlar orqali kuchaytirishi mumkin:

1. Mehnat unumdorligini oshiradi: motivatsiyaga ega xodimlar yuqori samaradorlikka ega bo‘lib, korxona va davlat miqyosida iqtisodiy samaradorlikni oshiradi.

2. Ijodkorlik va innovatsiyalarni rivojlantiradi: motivatsiyali xodimlar yangi

fikrlar, innovatsion loyihalar va texnologiyalar yaratishga qiziqadi, bu esa iqtisodiy salohiyatga bevosita ta’sir qiladi.

3. Ishchi kuchining sadoqati: motivatsiya darajasi yuqori bo‘lgan xodimlar tashkilotda uzoq muddatli ishlashni afzal ko‘radi, bu esa resurslarni tejaydi va iqtisodiy samaradorlikni oshiradi.

Xulosa va takliflar. Tadqiqot natijalari inson resurslari menejmentida motivatsiya xodimlar samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini rivojlantirish va tashkilot maqsadlariga erishishda muhim omil ekanligini ko‘rsatdi. Xodimlarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish ularning ishga bo‘lgan qiziqishi va sadoqatini oshiradi.

Shu asosda tashkilotlarda zamonaviy motivatsiya usullarini joriy etish, xodimlarni moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish tizimini rivojlantirish hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish tavsiya etiladi. Bu inson resurslari boshqaruvi samaradorligini oshirish va tashkilotning raqobatbardoshligini ta’minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 08.01.2019 yildagi “Iqtisodiyotni yanada rivojlantirish va iqtisodiy siyosat samaradorligini oshirishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5614-sonli farmoni.

2. E.Sh.Shodmonov va bshq. “Korxonalor iqtisodiyoti” – O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim vazirligi T., 2020.- 592 b.

3. M.Q.Pardayev, T.I.Yahyoyev “Iqtisodiy tahlil” – Samarqand, “FAN BULOG‘I” nashriyoti, 2024 -403 b.

4. N.K.Yo'ldoshev, G.E.Zaxidov “Menejment”–T. “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018. - 392 b.

Abduvohidova Gulshan Akmalovna
SamISI, Menejment kafedrasi assistenti
gulshanabduvohidova@gmail.com

RAQAMLI IQTISODIYOTDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNI QO‘LLASH SAMARADORLIGI.

Annotatsiya. Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida texnologiyalar va innovatsiyalarni qo'llashning ahamiyati tahlil qilinadi. Asosan, ma'lumotlarni tahlil qilish, sun'iy intellekt, blockchain, IoT va 5G texnologiyalarining iqtisodiyotga ta'siri va ularni turli sohalarda qo'llash imkoniyatlari muhokama qilinadi. Innovatsiyalar biznes jarayonlarini optimallashtirish, yangi mahsulotlar ishlab chiqish, marketing va mijozlarga xizmat ko'rsatish kabi sohalarda samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Shuningdek,