XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISHNING INNOVATSION USULLARI

Kurbonova Dilafruz Anvarjon qizi
Toshkentdagi Singapur menejmentni rivojlantirish instituti, yetakchi o‘qituvchi
Toshkentdagi Xalqaro Vestminster universiteti, mustaqil tadqiqotchi
https://doi.org/10.5281/zenodo.11382153

Annotatsiya. *Ushbu maqola, xodimlarni turli rag'batlantirish usullarini - samaradorlikka asoslangan bonuslar, foydani taqsimlash dasturlari, nomoddiy rag'batlantirish usullari, va boshqalar - orqali motivatsiya qilishning samaradorligi haqida tahlil qiladi. Maqola, shuningdek, xodimlarning ishga qiziqishini oshirish va ularni tashkilotga sodiq qolishini ta'minlash bo'yicha ilmiy yondashuvlarni taklif etadi.*
Kalit so'zlar: *Xodimlarni rag'batlantirish, samaradorlikka asoslangan bonuslar, foydani taqsimlash, nomoddiy rag'batlantirish, qaror qabul qilish vakolatlari, sog'lomlashtirish dasturlari, ish va hayot muvozanati, innovatsiyalar va ijodkorlik.*
Abstract. *This article analyzes the effectiveness of motivating employees through various incentive methods - performance-based bonuses, profit-sharing programs, non-material incentive methods, etc. The article also suggests scientific approaches to increase employee engagement and organizational commitment.*
Keywords: *Employee motivation, performance-based bonuses, profit sharing, intangible incentives, decision-making authority, wellness programs, work-life balance, innovation and creativity.*
Аннотация. *В данной статье анализируется эффективность мотивации сотрудников с помощью различных методов стимулирования – премирования по результатам работы, программ участия в прибылях, методов нематериального стимулирования и т. д. В статье также предлагаются научные подходы к повышению вовлеченности сотрудников и организационной приверженности.*
Ключевые слова: *мотивация сотрудников, премии по результатам работы, участие в прибылях, нематериальные стимулы, полномочия по принятию решений, оздоровительные программы, баланс между работой и личной жизнью, инновации и креативность.*

Kirish

Hozirgi davrda tashkilotlarda shaxsiy boshqaruv oddiy ma’muriy funktsiyadan barcha maqsad va faoliyatni o’z ichiga olgan boshqaruv falsafasiga aylandi. Tashkilotlar va ularning xodimlari muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biri motivatsiyadir. Ma’lumki, xodimlarni munosib rag‘batlantirish ularning iqtisodiy ahvoli, kelajakdagi intilishlari, kayfiyati, mehnat unumdorligi, mehnat muhiti, kompaniya ichidagi munosabatlariga bevosita ta’sir qiladi. Motivatsiya va samarali muvofiqlashtirish va ishlashga erishish qobiliyati odamlarning atrof-muhitdan kutishlari bilan, ayniqsa o’sish imkoniyatlari va ish orqali shaxsiy rivojlanish nuqtai nazaridan chambarchas bog’liq.

Mavzuning o’rganilganlik darajasi

Motivatsiya nazariyasini o‘rganish menejment nazariyasi bilan bog‘liq bo‘lib, u iqtisodchi va psixologlarning keng tahliliga sabab bo‘lgan va bugungi kunda ham bahs-munozaralar markazida bo‘lgan iqtisodiy-psixologik mavzudir.

Deyl X. Shunk, Mariya K. DiBenedettoning fikriga ko’ra, motivatsion jarayonlar tanlov, harakat, qat’iyatlilik, yutuq va atrof-muhitni tartibga solish kabi natijalarga olib keladigan shaxsiy, ichki ta’sirlardir. Motivatsiya ijtimoiy kognitiv nazariyaning muhim xususiyati bo’lib, dastlabki modellashtirish tadqiqotlaridan zamonaviy ishtirokchi tushunchalarigacha bo’lgan davrni qamrab oladi. Asosiy ichki motivatsion jarayonlar maqsadlar va taraqqiyotni o’z-o’zini baholash, ijtimoiy taqqoslash, qadriyatlar, kutilgan natijalar, atribut va o’z-o’zini nazorat qilishdir. Nazariya oldida turgan muhim muammolarga xilma-xillik va madaniyat, metodologiyalar va aralashuvlarning uzoq muddatli ta’siri kiradi [2].

Devid V. Shvalb, Barbara J. Shvalb, Delvin L. Harnish, Martin L. Maehr, Kiyoshi Akabane tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda yapon va amerikalik ishchilar o‘zlarini qanday qabul qilishlarini o‘rganib, ularni mehnatga undaydigan ichki va tashqi omillarni tahlil qiladi [3].

Nikitina V.V. uning fikriga ko’ra, motivatsiyani qismlarga bo’linmaslik kerak, chunki uning moddiy va nomoddiy tarkibiy qismlari doimo yagona kompleksni tashkil qiladi, uning amaliy qo’llanilishi darhol kompaniyaga ijobiy natijalar beradi. Bundan tashqari, G’arbning eng yaxshi rahbarlari tajribasi shuni ko’rsatadiki, o’z qo’l ostidagilar oldiga vazifa qo’yib, ularga har qanday yo’l bilan erisha oladiganlar emas, balki kompaniya vazifalarini bajarish uchun xodimlarni qiziqtiradigan, olovga qo’yadigan va ilhomlantira oladiganlar muvaffaqiyatga erishadilar [4].

Yuqoridagilardan ko’rinib turibdiki, motivatsiya nazariyasi va amaliyoti haqida cheksiz fikr va mulohazalarni aytish mumkin. Ammo bu g’oyalar va amaliyotlarni solishtirish va tahlil qilish ularning qaysi biri samaraliroq ekanligini ko’rsatish uchun muhimdir.

Tahlil va natijalar

1-jadval

Xodimlarni rag’batlantirishning innovatsion usullari

Usullar	**Tavsif**
Samaradorlikka asoslangan bonuslar	Mahsulot bonuslari va ishlab chiqarish jarayoniga rioya qilishni targ’ib qiladi.
Foydani taqsimlash dasturlari	Foydani taqsimlashning samaradorligi va xodimlarning ishtiroki haqida tahlil.
Nomoddiy rag'batlantirish	Moliyaviy bo’lmagan rag’batlantirishlar, masalan, ish mazmunini oshirish.
Tan olish va mukofotlar	Ichki pul mukofotlari va xodimlarni tan olish strategiyalari.
Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish	Xodimlarga asosiy qarorlarni qabul qilish imkoniyatini berish.
Xodimlarni sog'lomlashtirish dasturlari	Sog’liqni saqlash xarajatlarini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish.
Ish va hayot muvozanatini targ’ib qilish	Xodimlarning qoniqishini oshirish va tashkiliy daromadliligi.
Innovatsiyalar va ijodkorlikni rag'batlantirish	Ijodkorlik va innovatsiyalarni qo’llab-quvvatlash siyosatlari.

Manba: jadval muallif ishlanmasi

Samaradorlikka asoslangan bonuslar

Samaradorlikka asoslangan bonuslar tizimi xodimlarni o'z vazifalarini yuqori darajada bajarishga undash uchun ishlatiladigan mukofotlash strategiyasidir. Ushbu tizim ish samaradorligini oshirish maqsadida ishlab chiqilgan bo'lib, xodimlarning mehnat unumdorligi va sifatini yaxshilashga qaratilgan.

Samaradorlikka asoslangan bonuslar tizimini baholash uchun, korxonalar o'z ish jarayonlarini kuzatish va xodimlarning ish samaradorligini o'lchash tizimlarini joriy etishlari kerak. Bu, ish jarayonlarining samaradorligini oshirish uchun zarur bo'lgan o'zgarishlarni aniqlashga yordam beradi. Shuningdek, xodimlar o'rtasida so'rovnomalar o'tkazish orqali ularning bonus tizimiga bo'lgan munosabatlarini ham tushunish mumkin.

Xodimlarga berilgan bonuslar ularning ish unumdorligiga ta'sir qilishini tahlil qilish natijasida, ko'plab holatlarda, ishlab chiqarish hajmi va sifatida sezilarli o'sish kuzatilgan. Xodimlar o'zlarining mehnatiga qarab mukofotlanish tizimini adolatli deb hisoblashadi, bu esa ularning motivatsiyasini yanada oshiradi.

Samaradorlikka asoslangan bonuslar tizimi, agar to'g'ri boshqarilsa va xodimlarning qobiliyatlari va sa'y-harakatlariga mos keladigan bo'lsa, juda samarali bo'lishi mumkin. Biroq, bu tizimni amalga oshirishda ehtiyotkorlik bilan yondashish zarur, chunki noto'g'ri boshqarilgan taqdirda u xodimlarning ishiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin [5].

Samaradorlikka asoslangan bonuslar tizimi, xodimlarning motivatsiyasini va ish samaradorligini oshirishda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi. Ushbu tizimni to'g'ri amalga oshirish orqali korxonalar o'z natijalarini yaxshilashi va xodimlarining qoniqish darajasini oshirishi mumkin. Tizimning muvaffaqiyati, uning adolatli va shaffof boshqarilishiga bog'liqdir.

Foydani taqsimlash dasturlari

Foydani taqsimlash dasturlari, xodimlarning korxonaning foydasidan to'g'ridan-to'g'ri manfaatdor bo'lishini ta'minlovchi moliyaviy tuzilishdir. Bu tizimlar xodimlarni korxonaning yutuqlarida sherik sifatida ko'rishni rag'batlantiradi va ularning ishga bo'lgan sodiqligini oshirishga yordam beradi.

Foydani taqsimlash dasturlari, korporativ boshqaruv va menejment sohalarida keng o'rganilgan mavzulardan biridir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, bu tizimlar xodimlarni moliyaviy ravishda korxonaning muvaffaqiyatiga bog'laydi va bu, o'z navbatida, ularning motivatsiyasi va mehnat samaradorligini oshiradi. Shuningdek, foydani taqsimlash dasturlari korxona ichida hamkorlik va jamoaviy ish ruhini mustahkamlashga xizmat qiladi .

Foydani taqsimlash dasturlarini baholashda, korxonalar xodimlarning ish samaradorligi, korxonaga sodiqlik darajasi va umumiy korxona foydasidagi o'zgarishlar kuzatiladi. Bu ma'lumotlar korxonaning moliyaviy hisobotlari va xodimlar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnomalar yordamida to'planadi [6].

Foydani taqsimlash dasturlari qo'llanilgan korxonalarda, xodimlar o'zlarining hissalarini korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga qo'shayotganini his qilishadi, bu esa ularning ishga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Ma'lumotlarga ko'ra, bu tizimlar korxonaning umumiy foydasini oshirishga ham hissa qo'shadi, chunki xodimlar o'z mehnatlarining natijasida yuzaga keladigan foydani to'g'ridan-to'g'ri his qilishadi.

Foydani taqsimlash dasturlarini samarali boshqarish uchun quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi:

- Foydani taqsimlash mezonlarini aniq va shaffof qilish;

- Xodimlarga ularning ishlarining korxonaning umumiy foydasiga qanday ta'sir qilishi haqida muntazam ravishda ma'lumot berish;
- Foydani taqsimlash dasturlarini korxonaning moliyaviy holatiga moslashuvchan holda rejalashtirish.

Foydani taqsimlash dasturlari korxona va uning xodimlari o'rtasidagi moliyaviy manfaatlar bog'liqligini oshiradi va bu, o'z navbatida, korxonaning umumiy samaradorligini yaxshilashga yordam beradi. Tizimning to'g'ri ishlashi korxonaning moliyaviy barqarorligini ta'minlash bilan birga, xodimlar orasida korxonaga bo'lgan sodiqlikni oshiradi va ularni korxonaning uzoq muddatli rivojlanishiga hissadar qiladi.

Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish

Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish, xodimlarga korxonaning turli operatsiyalari bo'yicha mustaqil qarorlar qabul qilish imkoniyatini berish jarayonidir. Bu yondashuv xodimlarning ishda o'zini-o'zi boshqarish qobiliyatini oshirish va ularni korxonaning muhim jarayonlariga jalb qilish orqali motivatsiya va samaradorlikni kuchaytiradi.

Tadqiqotlar qaror qabul qilish vakolatlarining topshirilishi xodimlarning motivatsiyasini va ishga bo'lgan sodiqligini sezilarli darajada oshirishi mumkinligini ko'rsatmoqda. Bu tizim xodimlarni yanada mas'uliyatli va ishga jalb qilingan his qilishlarini ta'minlaydi. Shuningdek, bu yondashuv xodimlar o'rtasida innovatsiya va ijodkorlikni rag'batlantirishi mumkin, chunki ular o'zlarining g'oyalari va yechimlarini amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'lishadi [7].

Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish jarayonini baholashda, korxonalar xodimlarning qaror qabul qilish jarayonlarida qanchalik faol ishtirok etayotgani va bu ishtirokning ish samaradorligi va korxona muvaffaqiyatiga qanday ta'sir qilayotgani kuzatiladi. Shuningdek, xodimlar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnomalar orqali ularning bu tizimga bo'lgan munosabati va uni qanday baholashlari tahlil qilinadi.

Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish amaliyoti joriy etilgan korxonalarda, xodimlar o'z faoliyatlarida ko'proq mas'uliyatni his qilishadi va bu ularning ishga bo'lgan sodiqligini va motivatsiyasini oshiradi. Natijalarga ko'ra, xodimlar yangi g'oyalarni taklif qilishda va muammolarni hal qilishda yanada faolroq bo'lishadi.

Qaror qabul qilish vakolatlarini topshirish tizimini samarali boshqarish uchun quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi:

Xodimlarni qaror qabul qilish jarayonlariga asta-sekin jalb qilish;

Zarur bilim va malakalarni ta'minlash yordamida xodimlarning qaror qabul qilish qobiliyatlarini oshirish;

Xodimlarning qabul qilgan qarorlarini monitoring qilish va ularni qo'llab-quvvatlash.

Gamifikatsiya

Gamifikatsiya — bu turli sohalarda, xususan, ta'lim, sog'liqni saqlash, marketing va ish joyida, ma'lum bir maqsadlarga erishish uchun o'yin elementlarini va mexanizmlarini qo'llash jarayonidir. Gamifikatsiya orqali korxonalar xodimlar o'rtasidagi motivatsiyani, hamkorlikni va ijodiy potentsialni oshirishni maqsad qiladi [8].

Gamifikatsiyaning ilmiy tadqiqotlari, o'yin elementlarining (masalan, ballar, medallar, reyting tizimlari) ishchilarning motivatsiyasini oshirishga qanday ta'sir qilishi mumkinligini o'rganadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, gamifikatsiya xodimlarni yanada faolroq ishtirok etishga va ularning vazifalarga bo'lgan qiziqishini oshirishga yordam beradi.

Gamifikatsiya effektivligini baholash uchun, korxonalar o'yin elementlarini joriy etishdan oldin va keyin xodimlarning ish samaradorligi hamda motivatsiyasini o'lchaydilar. Bunday tadqiqotlar ko'pincha xodimlar o'rtasida so'rovnomalar o'tkazish, ish jarayonlarini kuzatish va ish natijalarini tahlil qilish orqali amalga oshiriladi.

Gamifikatsiya elementlarini qo'llagan korxonalarda xodimlar o'zlarining vazifalariga yanada mas'uliyat bilan yondashishadi va ish jarayonida faolroq ishtirok etishadi. Bu, o'z navbatida, ish joyida raqobat muhitini yaratadi, bu esa ish samaradorligini yanada oshiradi.

Gamifikatsiyani samarali boshqarish uchun quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi:

- Xodimlarning shaxsiy qiziqishlarini va motivatsion faktorlarini hisobga olish;
- O'yin elementlarini ish jarayoniga tabiiy va o'rinli tarzda integratsiya qilish;
- Xodimlarni gamifikatsiya jarayoniga jalb qilishda ularning fikr-mulohazalarini inobatga olish;
- Muntazam ravishda gamifikatsiya natijalarini kuzatib borish va zarur o'zgartirishlar kiritish.

Ish va hayot muvozanatini targ'ib qilish

Ish va hayot muvozanatini targ'ib qilish, xodimlarning ish va shaxsiy hayoti o'rtasidagi muvozanatni saqlashga yordam beradigan siyosatlar va amaliyotlarni o'z ichiga oladi. Ushbu muvozanat, xodimlarning ishda samarali va shaxsiy hayotda baxtli bo'lishini ta'minlash maqsadida korxona tomonidan qo'llab-quvvatlanadi.

Ish va hayot muvozanatini targ'ib qilish bo'yicha tashabbuslarni baholash uchun, korxonalar xodimlarning ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat darajasini o'lchaydilar va bu muvozanatning ish unumdorligi va umumiy qoniqish darajasiga ta'sirini kuzatadilar. Metodologiya odatda xodimlar o'rtasida so'rovnomalar o'tkazish, ish vaqtini kuzatish va ish joyidagi sog'liqni saqlash statistikasini tahlil qilishni o'z ichiga oladi.

Ish va hayot muvozanatini yaxshilashga qaratilgan tashabbuslar natijasida, xodimlar ish joyida yanada baxtli va kamroq stressli bo'lishgan. Ular shuningdek, ish vaqtidan tashqari vaqtida oila va shaxsiy manfaatlarga ko'proq vaqt ajratish imkoniyatiga ega bo'lishgan, bu esa ularning umumiy qoniqish darajasini oshirgan.

Ish va hayot muvozanatini yaxshilash uchun quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi [9]:

- Moslashuvchan ish vaqtlarini joriy etish;
- Masofaviy ishlash imkoniyatlarini taqdim etish;
- Xodimlarni shaxsiy va oilaviy masalalarda qo'llab-quvvatlash;
- Ish va shaxsiy hayotni muvozanatlash bo'yicha muntazam ta'lim va maslahatlar berish.

Ish va hayot muvozanatini targ'ib qilish, xodimlarning ishda va shaxsiy hayotda samarador va baxtli bo'lishlarini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Ushbu muvozanat xodimlarning ishga sodiqligini oshiradi va korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi. Ish va hayot o'rtasidagi to'g'ri muvozanatni ta'minlash, korxonalar uchun xodimlarni saqlab qolish va jalb qilishda kuchli vosita bo'lib xizmat qiladi.

Xulosa va takliflar

Shaxslarni rag'batlantirish - bu mutlaqo ziddiyatli mavhum izlanishdir. Bu borada boshqaruv dasturini tushunish yashirin. Har bir shaxs o'ziga xos xususiyatga ega va shuning uchun boshqaruvchidan boshqa motivatsion strategiya so'raladi.

Tadqiqot natijasida quyidagi takliflar shakllantirildi:

Mahsulot bonuslarini yanada samaraliroq qo'llash uchun, ishlab chiqarish jarayonlarini va ularning vaqtlarini aniq kuzatib borish tizimlarini joriy etish tavsiya etiladi.

Foydani taqsimlash dasturlarini takomillashtirish maqsadida, tashkilotlar o'rtasida amaliyotlarni taqqoslash va eng yaxshi amaliyotlarni qo'llash orqali yangi yondashuvlarni ishlab chiqish zarur.

Moliyaviy bo'lmagan rag'batlantirish tizimlarini, jumladan ish mazmunini boyitish va xodimlarni o'zini rivojlantirishga undovchi dasturlarni kengaytirish.

Xodimlarning qo'shgan hissasini aniqlash va baholashda shaffof va adolatli tizimlarni joriy etish, shuningdek, mukofotlashning yangi usullarini qo'llab-quvvatlash.

Xodimlarga qaror qabul qilishda mustaqillikni oshirish, bu esa ularning motivatsiyasini va tashkilot ichida innovatsion yondashuvlarni rag'batlantiradi.

Sog'lomlashtirish dasturlarining samaradorligini oshirish uchun ishtirok etishni rag'batlantiruvchi yangi usullarni ishlab chiqish.

Xodimlarning ish va shaxsiy hayot muvozanatiga e'tibor berishni oshirish, bu esa ularning umumiy qoniqish darajasini va samaradorligini oshiradi.

Innovatsion faoliyatni qo'llab-quvvatlash uchun tashkilot ichida ijodiy va innovatsion g'oyalarni rag'batlantiruvchi muhitni mustahkamlash.

REFERENCES

1. S. Wang, Q. Li, L. Cui, Z. Yan et al., "Towards AI-Empowered Crowdsourcing," 2022.
2. Dale H. Schunk, Maria K. DiBenedetto//Motivation and social cognitive theory//Contemporary Educational Psychology//Volume 60, 2020, https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X19304370)
3. David W. Shwalb, Barbara J. Shwalb, Delwyn L. Harnisch, Martin L. Maehr, Kiyoshi Akabane//Personal investment in Japan and the U.S.A.: A study of worker motivation//International Journal of Intercultural Relations//Volume 16, Issue 1, 1992, Pages 107-123, https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90008-I. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/014717679290008I)
4. Никитина Валентина Валерьевна// Зарубежный опыт мотивации персонала и возможность его применения в отечественной практике // Вестник ИрГТУ. 2010. №4 (44). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-i-vozmozhnost-ego-primeneniya-v-otechestvennoy-praktike (дата обращения: 22.10.2021).
5. C. Riedl, J. Füller, K. Hutter, and G. J. Tellis, "Cash or Non-Cash? Unveiling Ideators' Incentive Preferences in Crowdsourcing Contests," 2024.
6. M. Unterkalmsteiner and A. Yates, "Expert-sourcing Domain-specific Knowledge: The Case of Synonym Validation," 2023.
7. V. Zieglmeier, M. Gierlich-Joas, and A. Pretschner, "Increasing Employees' Willingness to Share: Introducing Appeal Strategies for People Analytics," 2022.
8. T. Besker, A. Martini, and J. Bosch, "The use of incentives to promote Technical Debt management," 2021.
9. A. Bai and M. Vahedian, "Beyond the Screen: Safeguarding Mental Health in the Digital Workplace Through Organizational Commitment and Ethical Environment," 2023.
10. J. Hsieh, O. Adisa, S. Bafna, and H. Zhu, "Designing Individualized Policy and Technology Interventions to Improve Gig Work Conditions," 2023.