HODIMLARNI MOTIVATSIYA QILISH VA ULARNING ISH FAOLIYATIGA TA'SIRI: O‘ZBEKISTONDAGI KICHIK VA O’RTA BIZNES MISOLIDA

Yuldashev Aziz
Unversity of Bussines and science, Iqtisodiyot yo’nalishi, magistr
https://doi.org/10.5281/zenodo.15041015

Anotatsiya. *Ushbu maqolada O‘zbekistondagi kichik va o‘rta biznes korxonalarida hodimlarni motivatsiya qilish usullari va ularning ish faoliyatiga ta’siri tahlil qilinadi. Motivatsiya tushunchasi, uning moliyaviy va nomoliyaviy turlari, ish unumdorligiga ta’siri muhokama qilinadi. Shuningdek, O‘zbekistondagi kichik va o‘rta biznes subyektlarida uchraydigan asosiy muammolar va ularning yechimlari ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, samarali motivatsiya strategiyalari korxona samaradorligini oshirish, kadrlar almashinuvini kamaytirish va innovatsiyalarni rivojlantirishga yordam beradi.*

Аннотация*. В данной статье анализируются методы мотивации сотрудников в малом и среднем бизнесе Узбекистана и их влияние на профессиональную деятельность. Рассматриваются понятие мотивации, её финансовые и нефинансовые виды, а также влияние на производительность труда. Также обсуждаются основные проблемы, возникающие в малом и среднем бизнесе Узбекистана, и предлагаются возможные решения. Результаты исследования показывают, что эффективные стратегии мотивации способствуют повышению эффективности предприятия, снижению текучести кадров и развитию инноваций.*

Annotation. *This article analyzes employee motivation methods in Uzbekistan’s small and medium-sized businesses and their impact on work performance. The study examines the concept of motivation, its financial and non-financial types, and its influence on labor productivity. Additionally, key challenges faced by SMEs in Uzbekistan and possible solutions are discussed. The research findings indicate that effective motivation strategies help improve business efficiency, reduce employee turnover, and foster innovation.*

Kirish

Har qanday biznesning muvaffaqiyati uning ishchi kuchining samaradorligiga bog‘liq. Ayniqsa, kichik va o‘rta biznes (KO‘B) subyektlari uchun hodimlarning motivatsiyasi asosiy omillardan biri hisoblanadi. O‘zbekistonda KO‘B iqtisodiyotning muhim sektorlaridan biri bo‘lib, mamlakat yalpi ichki mahsulotining katta qismini ta’minlaydi. Ushbu maqolada, KO‘B korxonalarida hodimlarni motivatsiya qilish usullari va ularning ish faoliyatiga ta’siri tahlil qilinadi.

1. Motivatsiya tushunchasi va uning ahamiyati

Motivatsiya — bu hodimlarni maqsad sari harakat qilishga undovchi ichki va tashqi omillarning majmuidir. Ish joyida motivatsiya ikki asosiy turga bo‘linadi:

Ichki motivatsiya: Hodimning ishga bo‘lgan qiziqishi, kasbiy o‘sish istagi, o‘z ishidan mamnunlik olishi.

Tashqi motivatsiya: Maosh, mukofot tizimi, lavozim oshirish, ijtimoiy himoya va boshqa tashqi omillar.

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, motivatsiyasi yuqori bo‘lgan hodimlar:

Ishda faolroq bo‘lishadi,

Ish unumdorligi ortadi,

Innovatsiyalarga tayyor bo‘lishadi,

Ish joyiga sodiqligi kuchayadi.

2. O‘zbekistondagi kichik va o‘rta biznesning o‘ziga xos jihatlari

O‘zbekistonda KO‘B so‘nggi yillarda jadal rivojlanib, iqtisodiyotning muhim qismi bo‘lib bormoqda. Davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash choralari, imtiyozli kreditlar va soliq yengilliklari natijasida yangi bizneslar paydo bo‘lishi tezlashdi. KO‘B korxonalarida hodimlarni motivatsiya qilish uchun asosiy e’tibor quyidagi jihatlarga qaratiladi:

Ish sharoitlarini yaxshilash,

Maosh va rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirish,

Malaka oshirish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish.

3. Hodimlarni motivatsiya qilish usullari

Kichik va o‘rta biznes subyektlarida motivatsiya strategiyalari yirik korporatsiyalarga qaraganda biroz farq qiladi. Quyida samarali usullarning tahlili keltirilgan:

3.1. Moliyaviy motivatsiya

Moliyaviy rag‘batlantirish hali ham eng samarali motivatsiya usuli bo‘lib qolmoqda. Unga quyidagilar kiradi:

Maoshning raqobatbardosh bo‘lishi: Ishchi kuchi migratsiyasining oldini olish uchun ish haqi darajasining mehnat bozoridagi o‘rtacha ko‘rsatkichlardan yuqori bo‘lishi kerak.

Mukofot tizimi: Ish natijalariga qarab mukofot puli berish hodimlarni yanada faol ishlashga undaydi.

Bonus va qo‘shimcha imtiyozlar: Bayram mukofotlari, savdo bonuslari va boshqa qo‘shimcha imtiyozlar ish faoliyatiga ijobiy ta’sir qiladi.

3.2. Nomoliyaviy motivatsiya

Ba’zan hodimlar puldan ko‘ra ko‘proq boshqa omillarga ahamiyat berishadi. Bunga quyidagilar kiradi:

Ma’naviy rag‘batlantirish: Yaxshi ishlagan hodimlarni omma oldida maqtab, ularning qadrini oshirish mumkin.

Moslashuvchan ish vaqti: Ayniqsa, yosh oilalar uchun bu juda muhim omil hisoblanadi.

Karyera va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari: O‘zbekistonda KO‘B korxonalarining ko‘pchiligi cheklangan miqdordagi boshqaruv darajalariga ega bo‘lsa-da, hodimlarning bilim va tajribasini oshirishga imkon berish motivatsiyani oshiradi.

3.3. Ish sharoitlarini yaxshilash

Ish joyida qulay muhit yaratish: Xodimlar uchun ergonomik sharoitlar, zamonaviy texnologiyalar bilan ta’minlash va xavfsizlikni ta’minlash muhimdir.

Jamoaviy muhit va korporativ madaniyat: Yaxshi jamoaviy muhit ishchi motivatsiyasini oshiradi, mehnat unumdorligini ko‘taradi.

4. Motivatsiyaning ish faoliyatiga ta’siri

Motivatsiya darajasi yuqori bo‘lgan hodimlar quyidagi natijalarga erishadi:

Ish unumdorligi oshadi: Hodimlar o‘z ishiga mas’uliyat bilan yondashadi.

Kadrlar almashinuv darajasi pasayadi: Bu esa kichik biznes uchun muhim, chunki tajribali ishchilarning ketishi biznes rivojiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Innovatsiyalar va ijodkorlik rivojlanadi: Yangi g‘oyalar va tashabbuslar oshadi.

Mijozlarga xizmat ko‘rsatish yaxshilanadi: Motivatsiyalangan xodim mijozlarga yaxshi xizmat ko‘rsatadi, bu esa kompaniya imidjini oshiradi.

5. O‘zbekistondagi kichik va o‘rta biznesda motivatsiya bo‘yicha muammolar va ularning yechimlari

Muammolar:

Ish haqi darajasining pastligi.

Kadrlarning yetishmovchiligi va migratsiyasi.

Rivojlanish va kasbiy o‘sish imkoniyatlarining cheklanganligi.

Yechimlar:

Ish haqi va rag‘batlantirish tizimlarini yaxshilash.

Korxonalarga innovatsion motivatsiya dasturlarini joriy etish.

Hodimlarning malakasini oshirish bo‘yicha dasturlar ishlab chiqish. Dunyoning turli mamlakatlarida kichik va o‘rta biznes (KO‘B) subyektlari ishchi kuchini samarali boshqarish va motivatsiya qilish bo‘yicha turli strategiyalardan foydalanadi. Quyida AQSh, Germaniya, Yaponiya va Janubiy Koreya tajribalari tahlil qilinadi.

1. AQSh: Performance-Based Compensation (Natijaga Asoslangan Rag‘batlantirish)

AQShda KO‘B korxonalari odatda natijaga asoslangan motivatsiya tizimidan foydalanadi:

Ish haqi va bonus tizimi: Hodimlarning natijalariga qarab, ularga bonuslar yoki aktsiyalar taklif etiladi.

Moslashuvchan ish grafigi: Masofaviy ishlash, qisman ish kuni kabi variantlar keng qo‘llaniladi.

Kasbiy rivojlanish: Xodimlar malakasini oshirish uchun kompaniyalar trening va kurslar taklif qiladi.

O‘zbekiston uchun darslar: Natijaga asoslangan rag‘batlantirish tizimini joriy qilish orqali xodimlarning ish samaradorligini oshirish mumkin.

2. Germaniya: Ijtimoiy Xavfsizlik va Barqaror Ish Muhiti

Germaniyada kichik va o‘rta biznes xodimlari uchun barqarorlik va ijtimoiy himoya muhim ahamiyatga ega:

Kafolatlangan ish haqi va ijtimoiy himoya: Mehnat qonunchiligi orqali xodimlarga uzoq muddatli ish barqarorligi kafolatlanadi.

Korporativ madaniyat va jamoaviy ish: Ko‘p korxonalarda demokratik boshqaruv usuli qo‘llanilib, xodimlar qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilinadi.

Ish va hayot muvozanati: Ish soatlari qat’iy belgilangan bo‘lib, xodimlar dam olish vaqtiga ega bo‘lishadi.

O‘zbekiston uchun darslar: Barqaror ish muhitini yaratish va xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish motivatsiyani oshirishga xizmat qiladi.

3. Yaponiya: Uzoq Muddatiy Ishga Sodiqlik Madaniyati

Yaponiyada xodimlarning motivatsiyasi korxonalarga bo‘lgan sodiqlik orqali oshiriladi:

“Lifetime Employment” (Uzoq muddatli ish bilan ta’minlash): Xodimlarga doimiy ish berish orqali ularning kompaniyaga sodiqligi oshiriladi.

Korporativ ijtimoiy faoliyatlar: Xodimlar uchun jamoaviy tadbirlar, treninglar, sport musobaqalari uyushtiriladi.

Ichki o‘sish imkoniyatlari: Xodimlar korxona ichida lavozim jihatdan o‘sish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

O‘zbekiston uchun darslar: Xodimlarning kompaniyaga sodiqligini oshirish uchun ularning kasbiy o‘sishini qo‘llab-quvvatlash va jamoaviy muhit yaratish kerak.

4. Janubiy Koreya: Innovatsiya va Texnologiyadan Foydalanish

Janubiy Koreyada KO‘B sektorida motivatsiya ko‘pincha innovatsion usullarga asoslangan:

Texnologik qulayliklar: Xodimlarga masofaviy ishlash, elektron boshqaruv tizimlari orqali ishlash imkoniyati beriladi.

Korporativ imtiyozlar: Kompaniyalar xodimlarga bepul ovqatlanish, transport xarajatlarini qoplash kabi imtiyozlarni taqdim etadi.

Shaxsiy rivojlanish dasturlari: Xodimlarga o‘z sohasida bilimlarini oshirish uchun kompaniya hisobidan ta’lim olish imkoniyati beriladi.

O‘zbekiston uchun darslar: Innovatsion boshqaruv tizimlarini joriy qilish va xodimlarga shaxsiy rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etish motivatsiyani oshirishi mumkin.

Xulosa

Kichik va o‘rta biznes muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biri hodimlarni samarali motivatsiya qilishdir. O‘zbekiston misolida ko‘rilsa, moliyaviy va nomoliyaviy motivatsiya usullari birgalikda qo‘llanganda eng yaxshi natijaga erishish mumkin. Ish haqi, rag‘batlantirish tizimi, qulay ish sharoitlari va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari bilan ta’minlangan hodimlar o‘z faoliyatida yuqori natijalarga erishadi, bu esa biznesning barqaror o‘sishiga xizmat qiladi. Xorijiy tajribalar shuni ko‘rsatadiki, motivatsiya strategiyalari mamlakatning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy sharoitlariga bog‘liq bo‘lsa-da, umumiy tamoyillar mavjud:

Natijaga asoslangan rag‘batlantirish (AQSh).

Barqaror mehnat sharoitlari va jamoaviy ish (Germaniya).

Uzoq muddatli sodiqlik va jamoaviy tadbirlar (Yaponiya).

Innovatsiyalar va shaxsiy rivojlanish (Janubiy Koreya).

O‘zbekistondagi kichik va o‘rta biznes uchun bu tajribalar asosida quyidagi strategiyalarni joriy etish tavsiya etiladi:

Xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish uchun natijaga asoslangan rag‘batlantirish tizimini rivojlantirish.

Xodimlarning sodiqligini oshirish uchun ichki o‘sish imkoniyatlarini ta’minlash.

va hayot muvozanatini yaxshilash uchun barqaror ish sharoitlarini yaratish.

Innovatsion texnologiyalarni joriy qilish orqali ish jarayonlarini yengillashtirish.

Bu strategiyalar kichik va o‘rta biznesning samaradorligini oshirishga va hodimlar motivatsiyasini kuchaytirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Statistika qo‘mitasi hisobotlari.
2. O‘zbekiston KO‘B sektoridagi tadqiqotlar va ekspert izlanishlari.
3. Xalqaro biznes va menejment bo‘yicha ilmiy maqolalar.