



XODIMLARNI RAG‘BATLANTIRISHNING ZAMONAVIY USULLARI VA ULARNING TASHKILOT FAOLIYATI SAMARADORLIGIGA TA’SIRI

Normamatova Sanam Bozor qizi

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti"

Taxriy nashriyot bōlimi muharriri

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada zamonaviy tashkilotlarda xodimlarni rag‘batlantirish tizimining nazariy va amaliy jihatlari, uning mehnat unumdorligi, xodimlarning kasbiy faolligi, ish sifati, tashkilotga sodiqligi hamda umumiy boshqaruv samaradorligiga ta’siri tadqiq etilgan. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning raqobatbardoshligi nafaqat moddiy va texnik resurslar, balki inson kapitalidan oqilona foydalanish darajasi bilan ham belgilanadi. Shu sababli xodimlarni rag‘batlantirishning an’anaviy shakllari bilan bir qatorda individual yondashuv, natijaga asoslangan mukofotlash, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, moslashuvchan mehnat sharoitlari, nomoddiy rag‘batlantirish, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, raqamli boshqaruv vositalari hamda xodimlar ishtirokiga asoslangan motivatsion mexanizmlarning ahamiyati ortib bormoqda. Tadqiqotda xodimlarni rag‘batlantirishning iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik va tashkiliy mexanizmlari o‘zaro bog‘liq tizim sifatida ko‘rib chiqilgan. Maqolaning asosiy maqsadi zamonaviy rag‘batlantirish usullarining tashkilot faoliyati samaradorligiga ta’sirini aniqlash, ularning amaliy imkoniyatlarini baholash va xodimlarning mehnat natijalarini oshirishga xizmat qiluvchi takomillashtirilgan yondashuvlarni ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot davomida ilmiy abstraksiya, qiyosiy tahlil, tizimli yondashuv, umumlashtirish, mantiqiy tahlil va ilmiy manbalarni o‘rganish usullaridan foydalanildi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, rag‘batlantirish tizimi faqat ish haqi yoki pul mukofotlari bilan cheklanmasligi, balki xodimlarning individual ehtiyojlari, kasbiy maqsadlari va tashkilotdagi o‘rnini hisobga olgan holda kompleks shakllantirilishi lozim. Ayniqsa, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarining optimal uyg‘unligi, xodimlar faoliyatini adolatli baholash, natijalarga asoslangan boshqaruv va muntazam qayta aloqa tizimi tashkilot samaradorligini oshirishning muhim omillari sifatida baholandi.

Kalit so‘zlar: xodimlarni rag‘batlantirish, motivatsiya, mehnat unumdorligi, tashkilot samaradorligi, inson kapitali, moddiy rag‘batlantirish, nomoddiy rag‘batlantirish, boshqaruv, kasbiy rivojlanish, mehnat faoliyati, korporativ madaniyat, xodimlar sodiqligi.

Kirish

Bozor munosabatlarining rivojlanishi, globallashtirish jarayonlarining jadallashuvi, raqamli texnologiyalarning iqtisodiyot va boshqaruv tizimlariga chuqur kirib borishi tashkilotlarning inson resurslarini boshqarishga bo‘lgan yondashuvlarini

tubdan o'zgartirmoqda. Zamonaviy sharoitda tashkilotning moddiy resurslari, ishlab chiqarish quvvatlari yoki texnologik imkoniyatlari muhim ahamiyatga ega bo'lsa-da, ushbu resurslardan samarali foydalanishni ta'minlaydigan asosiy omil inson kapitali hisoblanadi. Xodimlarning bilim darajasi, kasbiy malakasi, tashabbuskorligi, mehnatga munosabati va tashkilot oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishishdagi manfaatdorligi bevosita tashkilot faoliyati natijalariga ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan xodimlarni rag'batlantirish masalasi inson resurslarini boshqarish tizimining eng muhim yo'nalishlaridan biri sifatida namoyon bo'ladi. Xodimlarni rag'batlantirish deganda ularning mehnat faoliyatini faollashtirish, kasbiy salohiyatidan samarali foydalanish, mehnat natijalarini yaxshilash va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishga yo'naltirilgan iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va psixologik ta'sir vositalari majmui tushuniladi. An'anaviy boshqaruv tizimlarida xodimlarni rag'batlantirish asosan ish haqi, mukofot va boshqa moddiy to'lovlar orqali amalga oshirilgan bo'lsa, zamonaviy boshqaruv amaliyotida ushbu yondashuv yetarli emasligi tobora yaqqol namoyon bo'lmoqda. Chunki turli xodimlarning ehtiyojlari, kasbiy maqsadlari va mehnatga bo'lgan munosabatlari bir-biridan farq qiladi. Ayrim xodimlar uchun yuqori daromad asosiy rag'batlantiruvchi omil bo'lsa, boshqalar uchun kasbiy o'sish, yangi bilimlarni egallash, mustaqil qaror qabul qilish imkoniyati, jamoada tan olinishi, qulay ish muhiti yoki mehnat va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat muhimroq ahamiyat kasb etishi mumkin. Shuning uchun zamonaviy tashkilotlarda rag'batlantirish tizimini standart va barcha xodimlarga bir xil tatbiq etiladigan mexanizm sifatida emas, balki inson kapitalining individual xususiyatlarini hisobga oluvchi moslashuvchan boshqaruv vositasi sifatida shakllantirish zarurati yuzaga kelmoqda. Xodimlarni rag'batlantirishning tashkilot faoliyati samaradorligiga ta'siri bir necha yo'nalishlarda namoyon bo'ladi. Birinchidan, samarali rag'batlantirish tizimi mehnat unumdorligini oshiradi, chunki xodim o'z mehnati natijasi va oladigan mukofoti o'rtasidagi bog'liqlikni aniq his qiladi. Ikkinchidan, xodimlarning tashkilotga sodiqligi kuchayadi, bu esa kadrlar almashinuvi darajasining pasayishiga xizmat qiladi. Uchinchidan, xodimlarning tashabbuskorligi va innovatsion faolligi ortadi, natijada tashkilotda yangi g'oyalarni ishlab chiqish va joriy etish imkoniyatlari kengayadi. To'rtinchidan, samarali rag'batlantirish tizimi korporativ madaniyatning rivojlanishiga va jamoaviy hamkorlikning mustahkamlanishiga yordam beradi. Biroq rag'batlantirish tizimini noto'g'ri tashkil etish salbiy natijalarga ham olib kelishi mumkin. Masalan, faqat individual natijalarga asoslangan mukofotlash tizimi jamoaviy hamkorlikni susaytirishi, haddan tashqari murakkab baholash mezonlari xodimlarda tushunmovchilik va adolatsizlik hissini yuzaga keltirishi, faqat moddiy rag'batlantirishga tayanish esa ichki motivatsiyaning pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Shu bois zamonaviy tashkilotlarda rag'batlantirish tizimini shakllantirishda nafaqat xodimlarni mukofotlash, balki mazkur tizimning adolatlilik, shaffofligi, tushunarlilik va strategik maqsadlarga mosligi ham muhim ahamiyatga ega. Mazkur tadqiqotning dolzarbligi aynan xodimlarni rag'batlantirishning zamonaviy usullarini tizimli o'rganish, ularning tashkilot faoliyati samaradorligiga ta'sirini aniqlash va amaliy boshqaruv tizimlariga tatbiq etish mumkin bo'lgan takomillashtirilgan yondashuvlarni ishlab chiqish zarurati bilan belgilanadi.

Materiallar va metodlar

Tadqiqot jarayonida xodimlarni ragʻbatlantirish va tashkilot samaradorligi oʻrtasidagi oʻzaro bogʻliqlikni oʻrganishga qaratilgan ilmiy-nazariy hamda analitik usullardan foydalanildi. Tadqiqotning metodologik asosini inson kapitali nazariyasi, motivatsiya nazariyalari, zamonaviy menejment konsepsiyalari hamda inson resurslarini strategik boshqarish tamoyillari tashkil etdi. Xodimlarni ragʻbatlantirish masalasini oʻrganishda tizimli yondashuv qoʻllanilib, ragʻbatlantirish tashkilot boshqaruvining boshqa elementlari, jumladan, kadrlarni tanlash, baholash, oʻqitish, kasbiy rivojlantirish va faoliyat natijalarini boshqarish tizimlari bilan oʻzaro bogʻliq holda tahlil qilindi. Ilmiy abstraksiya usuli yordamida ragʻbatlantirish tizimining asosiy tarkibiy elementlari ajratib koʻrsatildi. Ular moddiy ragʻbatlantirish, nomoddiy ragʻbatlantirish, kasbiy rivojlanish, ijtimoiy qoʻllab-quvvatlash, mehnat sharoitlarini takomillashtirish va xodimlar faoliyatini natijalarga asoslangan holda baholashdan iborat. Qiyosiy tahlil usuli orqali anʻanaviy va zamonaviy ragʻbatlantirish yondashuvlari oʻrtasidagi farqlar aniqlandi. Anʻanaviy tizimlarda ragʻbatlantirish koʻproq ish haqi va pul mukofotlariga asoslangan boʻlsa, zamonaviy tizimlarda xodimning individual ehtiyojlarini hisobga olish, moslashuvchanlik, raqamli boshqaruv, tezkor qayta aloqa va individual rivojlanish rejalari ustuvor ahamiyat kasb etishi tahlil qilindi. Mantiqiy tahlil usuli yordamida ragʻbatlantirish tizimining tashkilot faoliyati natijalariga taʼsir mexanizmi oʻrganildi. Ushbu mexanizm xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash, mos ragʻbatlantirish vositalarini tanlash, faoliyat natijalarini baholash, mukofotlash va qayta aloqa jarayonlarining uzviy bogʻliqligiga asoslanadi. Tadqiqotda umumlashtirish usuli orqali turli ilmiy qarashlar va amaliy boshqaruv tajribalaridan kelib chiqib, zamonaviy ragʻbatlantirish tizimining asosiy tamoyillari shakllantirildi. Mazkur tamoyillarga adolatlilik, shaffoflik, differensial yondashuv, natijadorlik, moslashuvchanlik va xodimlarning uzoq muddatli rivojlanishini qoʻllab-quvvatlash kiritildi. Shuningdek, tadqiqotda xodimlar ragʻbatlantirishining samaradorligini baholashda mehnat unumdorligi, ish sifati, kadrlar almashinuvi, xodimlarning tashkilotga sodiqligi, tashabbuskorlik darajasi, innovatsion faollik va jamoaviy hamkorlik kabi koʻrsatkichlardan foydalanish maqsadga muvofiq deb hisoblandi. Ushbu metodologik yondashuv xodimlarni ragʻbatlantirish masalasini faqat iqtisodiy nuqtai nazardan emas, balki ijtimoiy va psixologik omillarni ham hisobga olgan holda kompleks oʻrganish imkonini beradi.

Natijalar

Tadqiqot natijalari zamonaviy tashkilotlarda xodimlarni ragʻbatlantirish tizimi koʻp komponentli va oʻzaro bogʻliq boshqaruv mexanizmi sifatida shakllantirilishi lozimligini koʻrsatdi. Birinchi muhim natija shundan iboratki, moddiy ragʻbatlantirish xodimlarning mehnat faolligini oshirishda muhim omil boʻlib qolayotgan boʻlsa-da, uning samaradorligi boshqa ragʻbatlantirish vositalari bilan uygʻunlashgandagina yuqori natija beradi. Ish haqi xodimning asosiy iqtisodiy ehtiyojlarini qondirish vositasi sifatida muhim hisoblanadi, biroq faqat ish haqi miqdorini oshirish orqali xodimning uzoq muddatli motivatsiyasini taʼminlash murakkabdir. Shu sababli natijaga asoslangan bonuslar, loyiha yakunlari boʻyicha mukofotlar, foydadan ulush berish, qoʻshimcha imtiyozlar va individual natijalarni hisobga oluvchi mukofotlash

tizimlari moddiy rag'batlantirishning zamonaviy shakllari sifatida ajralib turadi. Bunda asosiy shart xodimning mehnat natijasi bilan uning oladigan rag'batlari o'rtasidagi bog'liqlikning aniq va tushunarli bo'lishidir. Ikkinchi muhim natija nomoddiy rag'batlantirishning tashkilot samaradorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi bilan bog'liq. Xodimning mehnatini e'tirof etish, jamoa oldida uning yutuqlarini tan olish, tashakkurnoma va sertifikatlar bilan mukofotlash, yangi mas'uliyatli vazifalarni topshirish, qaror qabul qilish jarayonlariga jalb etish hamda kasbiy o'sish imkoniyatlarini yaratish xodimning tashkilot bilan psixologik bog'liqligini mustahkamlaydi. Ayniqsa, bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida yuqori malakali xodimlar uchun mustaqil ishlash, ijodiy faoliyat yuritish va professional rivojlanish imkoniyatlari moddiy rag'batlantirish bilan teng ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Uchinchidan, kasbiy rivojlanish va ta'lim olish imkoniyatlari xodimlarni rag'batlantirishning eng istiqbolli yo'nalishlaridan biri sifatida namoyon bo'ladi. Tashkilot tomonidan xodimlarni malaka oshirish kurslariga yuborish, treninglar tashkil etish, yangi texnologiyalarni o'rganish uchun sharoit yaratish, mentorlik tizimini rivojlantirish va lavozim bo'yicha o'sish istiqbollari belgilash xodimlarning tashkilotdagi kelajagini ko'rishiga yordam beradi. Natijada xodimlarda uzoq muddatli hamkorlikka bo'lgan qiziqish kuchayadi. To'rtinchidan, zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanish rag'batlantirish tizimini boshqarishning yangi imkoniyatlarini yaratmoqda. Raqamli platformalar orqali xodimlarning faoliyatini kuzatish, natijalarni baholash, tezkor qayta aloqa olish va individual rivojlanish ko'rsatkichlarini tahlil qilish mumkin. Biroq bunday tizimlardan foydalanishda xodimlarning shaxsiy hayoti va ma'lumotlari daxlsizligini ta'minlash muhim talab hisoblanadi. Haddan tashqari nazorat xodimlarda ishonchsizlik hissini yuzaga keltirishi mumkin. Beshinchidan, moslashuvchan mehnat sharoitlari zamonaviy rag'batlantirishning muhim elementi sifatida aniqlandi. Moslashuvchan ish vaqti, ayrim faoliyat turlarida masofadan ishlash, individual ish rejalarini shakllantirish va mehnat hamda shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatni qo'llab-quvvatlash xodimlarning umumiy qoniqish darajasini oshiradi. Bu ayniqsa yuqori malakali, ijodiy va intellektual mehnat bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar uchun katta ahamiyatga ega. Oltinchidan, rag'batlantirish tizimining samaradorligi uning adolatlilik darajasiga bevosita bog'liq ekanligi aniqlandi. Xodimlar bir xil yoki o'xshash natijalar uchun turlicha munosabat ko'rsatilayotganini sezsa, rag'batlantirish tizimi o'zining ijobiy ta'sirini yo'qotishi mumkin. Shu sababli baholash mezonlari oldindan belgilangan, aniq, o'lchanadigan va xodimlarga tushunarli bo'lishi zarur. Tadqiqot natijalariga ko'ra, samarali rag'batlantirish tizimini shartli ravishda quyidagi ketma-ketlik asosida shakllantirish mumkin: xodim ehtiyojlarini aniqlash → mehnat natijalarini belgilash → aniq baholash mezonlarini ishlab chiqish → mos rag'batlantirish vositasini tanlash → mukofotlash → qayta aloqa → tizimni takomillashtirish. Ushbu jarayonning uzluksiz amalga oshirilishi tashkilotda rag'batlantirish tizimining barqarorligini ta'minlaydi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy tashkilot uchun eng maqbul model moddiy, nomoddiy va rivojlantiruvchi rag'batlantirish vositalarining kompleks kombinatsiyasiga asoslangan model hisoblanadi. Bunday model nafaqat xodimlarning

qisqa muddatli mehnat faolligini oshiradi, balki tashkilotning uzoq muddatli inson kapitalini rivojlantirishga ham xizmat qiladi.

Muhokama

Tadqiqot natijalarini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilish xodimlarni rag'batlantirish masalasi insonning mehnat faoliyatidagi ehtiyojlari va manfaatlari bilan bevosita bog'liq ekanligini ko'rsatadi. Motivatsiya nazariyalarida inson faoliyati ma'lum ehtiyojlarni qondirishga intilish bilan izohlanadi. Shu sababli barcha xodimlar uchun bir xil rag'batlantirish tizimini qo'llash zamonaviy boshqaruv talablariga to'liq javob bermaydi. Xodimlarning yoshi, kasbiy tajribasi, lavozimi, shaxsiy maqsadlari va hayotiy ehtiyojlari turlicha bo'lganligi sababli rag'batlantirish vositalari ham differensial yondashuv asosida tanlanishi kerak. Masalan, faoliyatining dastlabki bosqichidagi mutaxassis uchun kasbiy rivojlanish va tajriba orttirish imkoniyati muhim bo'lishi mumkin, tajribali mutaxassis uchun esa mustaqillik, qaror qabul qilish vakolati va kasbiy yutuqlarining tan olinishi ustuvor ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Shu nuqtai nazardan rag'batlantirish tizimini individuallashtirish tashkilot samaradorligini oshirishning istiqbolli yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Biroq individuallashtirish jarayoni ham ma'lum xavflarni yuzaga keltiradi. Agar individual rag'batlantirish mezonlari aniq belgilanmasa, xodimlarda favoritizm yoki subyektiv munosabat mavjudligi haqidagi fikr paydo bo'lishi mumkin. Shuning uchun individuallashtirish adolatli va shaffof baholash tizimi bilan birgalikda amalga oshirilishi lozim. Zamonaviy rag'batlantirish tizimining yana bir muhim jihatida ichki va tashqi motivatsiya o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashdir. Tashqi motivatsiya ish haqi, bonus va boshqa mukofotlar orqali shakllansa, ichki motivatsiya xodimning o'z faoliyatidan qoniqishi, o'zini rivojlantirishga intilishi, mazmunli vazifalarni bajarishi va mehnatining jamiyat yoki tashkilot uchun ahamiyatini his qilishi bilan bog'liq. Agar tashkilot faqat tashqi rag'batlantirishga tayanadigan bo'lsa, xodimning mehnatga bo'lgan ichki qiziqishi vaqt o'tishi bilan pasayishi ehtimoli mavjud. Shu bois zamonaviy boshqaruvda xodimga faqat mukofot oluvchi subyekt sifatida emas, balki tashkilotning rivojlanishida faol ishtirok etuvchi hamkor sifatida qarash zarur. Xodimlarni boshqaruv qarorlariga jalb qilish, ularning takliflarini tinglash, innovatsion tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va mas'uliyatini oshirish ichki motivatsiyani kuchaytiradi. Rag'batlantirish tizimini tashkilotning strategik maqsadlari bilan bog'lash ham muhim masala hisoblanadi. Agar xodimlar faqat individual ko'rsatkichlarni bajarishga rag'batlantirilsa, tashkilotning umumiy strategik manfaatlari e'tibordan chetda qolishi mumkin. Shu sababli individual, jamoaviy va umumtashkiliy natijalarni o'zaro bog'lash maqsadga muvofiqdir. Masalan, xodimning individual natijalari uchun bonus belgilash bilan bir qatorda jamoaning umumiy natijalari va tashkilotning strategik ko'rsatkichlari ham mukofotlash tizimida aks etishi mumkin. Bu yondashuv individual raqobat va jamoaviy hamkorlik o'rtasidagi muvozanatni saqlashga yordam beradi. Zamonaviy tashkilotlar uchun yana bir muhim masala xodimlarning psixologik holati va ish muhitini rag'batlantirish tizimining tarkibiy qismi sifatida ko'rishdir. Yuqori mehnat yuklamasi, doimiy stress, noaniqlik va boshqaruvdagi haddan tashqari nazorat xodimlarning mehnat unumdorligini pasaytirishi mumkin. Shu sababli sog'lom psixologik muhit yaratish, rahbar va xodim

o'rtasidagi konstruktiv munosabatlarni rivojlantirish, nizolarni samarali boshqarish ham rag'batlantirish tizimining muhim elementi hisoblanadi. Tashkilot faoliyatining samaradorligi ko'pincha faqat individual yuqori natijalarga emas, balki xodimlarning o'zaro hamkorlik darajasiga ham bog'liq bo'ladi. Shu sababli korporativ madaniyat, jamoaviy qadriyatlar va umumiy maqsadga sodiqlikni rivojlantirish zamonaviy rag'batlantirish siyosatining ajralmas qismi bo'lishi kerak. Raqamli transformatsiya sharoitida xodimlarni rag'batlantirish tizimi yangi shakllarga ega bo'lmoqda. Ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv xodimlarning faoliyat natijalarini chuqurroq tahlil qilish imkonini beradi, biroq raqamli monitoringni insoniy boshqaruv bilan muvozanatlashtirish zarur. Xodimlarni faqat raqamli ko'rsatkichlar orqali baholash ularning ijodkorligi, jamoaviy hissasi va sifat ko'rsatkichlarini yetarli darajada aks ettirmasligi mumkin. Shuning uchun miqdoriy va sifat ko'rsatkichlarini birlashtirgan kompleks baholash modeli maqsadga muvofiqdir. Tadqiqot natijalariga asoslanib, zamonaviy tashkilotlarda rag'batlantirish tizimining samaradorligi quyidagi asosiy omillarga bog'liq, degan xulosaga kelish mumkin: xodim ehtiyojlarini to'g'ri aniqlash, mukofotlash mezonlarining shaffofligi, mehnat natijalari va rag'bat o'rtasidagi aniq bog'liqlik, moddiy va nomoddiy rag'batlantirishning uyg'unligi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, muntazam qayta aloqa, rahbarning qo'llab-quvvatlashi va sog'lom korporativ madaniyat. Ushbu omillardan birining e'tibordan chetda qolishi rag'batlantirish tizimining umumiy samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Xulosa

Tadqiqot natijalari asosida xodimlarni rag'batlantirish zamonaviy tashkilot boshqaruvining strategik vositasi ekanligi aniqlandi. Tashkilot faoliyatining iqtisodiy va boshqaruv samaradorligi xodimlarning bilim va malakasidan foydalanish darajasi, ularning mehnatga munosabati, tashabbuskorligi va tashkilot maqsadlariga erishishdagi manfaatdorligi bilan chambarchas bog'liq. Shu sababli xodimlarni rag'batlantirish tizimini faqat ish haqi va pul mukofotlari bilan cheklash zamonaviy sharoitda yetarli hisoblanmaydi. Samarali tizim moddiy, nomoddiy, ijtimoiy va rivojlantiruvchi rag'batlantirish vositalarining o'zaro uyg'unligiga asoslanishi lozim. Tadqiqot davomida xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishda natijaga asoslangan mukofotlash tizimi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, faoliyatni tan olish, jamoaviy hamkorlikni qo'llab-quvvatlash va moslashuvchan mehnat sharoitlarining muhimligi aniqlandi. Ayniqsa, xodimlar uchun rag'batlantirish vositalarini tanlashda individual ehtiyojlarni hisobga olish zamonaviy boshqaruvning muhim talablaridan biri sifatida namoyon bo'ldi. Biroq individual yondashuv shaffof va adolatli baholash mezonlari bilan birgalikda amalga oshirilishi shart, aks holda rag'batlantirish tizimi xodimlar o'rtasida ishonchsizlikni kuchaytirishi mumkin. Tashkilotlarda rag'batlantirish tizimini takomillashtirish uchun, birinchidan, xodimlarning ehtiyojlari va kasbiy maqsadlarini muntazam o'rganish; ikkinchidan, individual va jamoaviy natijalarni birgalikda baholash; uchinchidan, moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalari o'rtasida muvozanatni ta'minlash; to'rtinchidan, kasbiy rivojlanish va martaba o'sishi uchun aniq imkoniyatlar yaratish; beshinchidan, muntazam va konstruktiv qayta aloqa tizimini shakllantirish; oltinchidan, raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanishda insoniy omil va xodimlar manfaatlarini hisobga olish

maqsadga muvofiqdir. Tashkilot faoliyatining yuqori samaradorligi xodimlarning majburiy nazorat ostida ishlashi bilan emas, balki ularning tashkilot maqsadlarini o'z maqsadlari bilan uyg'unlashtira olishi orqali ta'minlanadi. Shu sababli zamonaviy rag'batlantirish tizimining asosiy vazifasi xodimni faqat yuqori natijaga majburlash emas, balki uning mazkur natijaga erishishdan manfaatdorligini shakllantirishdan iborat bo'lishi kerak. Kelgusida ushbu yo'nalishda turli soha va tashkilotlarda xodimlarni rag'batlantirish tizimlarining empirik tadqiqotlarini o'tkazish, rag'batlantirishning mehnat unumdorligiga ta'sirini aniq statistik ko'rsatkichlar asosida baholash va raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarishning yangi modellarini ishlab chiqish muhim ilmiy yo'nalishlardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1954.
2. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959.
3. McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960.
4. Vroom V. H. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.
5. Porter L. W., Lawler E. E. Managerial Attitudes and Performance. Homewood: Irwin, 1968.
6. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page, 2020.
7. Dessler G. Human Resource Management. Pearson Education, 2020.
8. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. Pearson, 2019.
9. Noe R. A. Employee Training and Development. McGraw-Hill Education, 2020.
10. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York: Guilford Press, 2017.
11. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
12. Luthans F. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2011.
13. Ulrich D. Human Resource Champions. Boston: Harvard Business School Press, 1997.
14. World Economic Forum. The Future of Jobs Report. Geneva, 2023.
15. OECD. Employment Outlook: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023.