

INSON OMILINI BOSHQARISHDA MOTIVASIYA MEXANIZMLARIDAN FOYDALANISH MASALALARI

Kambarov Jamoliddin Xikmatillayevich

Farg'ona Politehnika Instituti prorektori jamol_qambarov@mail.ru

Tashpulatova Munirakhon Mahmudovna

Farg'ona Politehnika Instituti menejment yo'nalishi magistri, munira_959595@mail.ru

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar: inson omili, iqtisodiy taraqqiyot, motivasiya mexanizmlari, xodim, kasbiy daraja, bandlik.

Annotatsiya

Inson omillaridan oqilona foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, u aholi turmush darajasini oshirishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Jamiyatni harakatga keltirishning asosiy vositasi bo'lgan inson omilining mohiyati, tashkiliy-ijtimoiy mazmuni, uning sifat o'zgarishlari va undan oqilona foydalanish yo'llarini aniqlash iqtisodiyot uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

Ushbu maqolada inson omilini boshqarishda motivasiya mexanizmlaridan foydalanish masalalari yoritib berilgan.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2023 LWAB.

Kirish

Hozirgi sharoitda xodimlarni malakasini oshirishda asosiy vazifalari bozor munosabatlarining rivojlanishini joriy etish hisoblanadi, munosabatlarni tartibga solishning samarali usullari bu foydali ijtimoiy-psixologik o'tkazish, diagnostika, ziddiyatli vaziyatlar yuzaga kelish ehtimolini yo'q qilish, ishni yaxshilash va xodimlarning kasbiy darajasini oshirish, zamonaviy axborot bilan ta'minlash va texnologik baza, marketingni olib borish tadqiqot va boshqalar.

Aholining mehnatga to'la bandligini ta'minlash va tartibga solish, haqiqiy va yashirin ishsizlik miqdorini kamaytirish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni muvozanatga keltirish, ishchi kuchi sifatini oshirishga va unumli mehnat qilishiga erishish, o'z kasbiga sodiqlik hozirgi davrning dolzarb vazifalaridan hisoblanadi. Ayniqsa, jamiyatda inson omilidan samarali foydalanish muammolari bozor munosabatlarini shakllantirish davrida birmuncha murakkablashdi va ularning yechimini topish iqtisodiyot fani oldida turgan eng muhim vazifalardan biri bo'lib hisoblanadi. Hozirgi kunda xodimlar samarali tashkiliy xulq-atvorining asosi bo'lgan xodimlarni rag'batlantirish boshqaruv tizimida markaziy o'rinni egallab turibdi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga solish bilan bog'langan. Shu bois ish beruvchilar korxonaning mahalliy hujjatlari doirasida xodimlarni motivatsiyalash masalalarini maksimal darajada hisobga olish imkoniga egadirlar. Har qanday faoliyat turi boshqaruv asosida quriladi. Faoliyatni amalga oshirishdan ko'zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek samaradorlikka erishish uchun ishtirokchilar manfaatlarini himoya qilish, rag'batlantirish chora tadbirlari boshqaruv jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi. Boshqaruv sohasini tadqiq etuvchi olim va

mutaxassislar tomonidan motivatsiyalashni korxonalar va tashkilotlarda tutgan o'rnini o'rganilib, tahlil qilinib kelinmoqda. Korxonalarda inson resurslarini boshqarishning trend darajasidagi usullari, xodimlardan munosib bilim, iqtidor va kompetensiyaga ega bo'lishlari, kreativ fikrlashlari hamda o'zgarishlarga moslashishlari kutiladi. Buning uchun esa boshqaruvda motivatsiyani faol qo'llash va bunda mahalliy xususiyatlarni e'tiborga olish muhim.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

XX asr olimlari (V.I.Vernadskiy, V.Grant va boshqalar) e'tirof etishadiki, insoniyat o'z evolyutsiyasining yangi pog'onasiga qadam qo'ydi – rivojlanishni aqliy boshqarish va butun bir bo'lib erkin fikrlash pog'onasiga L.I.Abalkin¹ o'z navbatida quyidagicha fikr bildirdi: insoniyat yaqin kelajakda iste'molning yangi strukturasi o'tadi, bunda har bir iste'mol qilinayotgan mahsulot ehtiyotkorlik bilan yaratiladi va sarf qilinadi, hamda har bir insonning mehnati natijasi sifatida qaraladi. Har qanday tashkilot yoki kompaniyalarda turli xil aktivlar majmui mujassam bo'ladi, eng muhimlari safiga quyidagilarni kiritish mumkin: jismoniy aktivlar - bino, yer, jihoz, kompyuter, avtomobillar va uskunalar hamda shunga o'xshash kiradi. Moliyaviy aktivlar: pul, moliyaviy resurslar aksiyalar, obligatsiya yoki qarzarlar. Intellektual mulk aktivlari: maxsus tadqiqot qobiliyatlari, patentlar, axborot tizimi, dizayn, boshqaruv jarayoni va mualliflik huquqlari kabilar. Mazkur aktivlar tarkibida inson aktivlari noyobligi, takrorlanmasligi hamda o'zgaruvchanligi bilan ajralib turadi. Unga o'z talant iqtidoriga ega shaxslar, qobiliyatlar, tajriba, professional tajriba munosabatlari kabilar kiradi. Yuqorida nomi tilga olingan barcha aktivlar turli firmalarda o'z darajalarini oshirishda juda muhim. Lekin inson aktivlari qolgan barcha aktivlarni birlashtiruvchi sinergetik samara vazifasini bajaradi.

Inson kapitali shunchaki xodim emas - bu o'z qamroviga boshqa xodimlarni ham qamrab oluvchi korxonalar maqsadlarini birlashtirib qo'lga kirituvchi kuchdir. Kengroq qilib aytganda, inson kapitali qobiliyat, bilim, ko'nikma, hayot tajribasi va korxonalar ishchi kuchi motivatsiyasi jamlangan qiymatidir. Ba'zida inson kapitali fikrlashga, bilimga, yaratuvchanlikka va qaror qabul qilishda korxonalar o'z ta'sirini o'tkazganligi uchun intellektual aktiv deb ham yuritiladi. Ya'ni yuqori intellektual kapitalga ega bo'lgan firmalarda yuqori malakali, bilimli hamda tajribali menejrlarning korxonalar mavjud bo'lishi xodimlarni boshqarishning yangi usullarini bilishi, biznesning yangi jarayonlarini tadbir etishni, mahsulot sifatini yaxshilashni shuningdek, yangi dasturiy ta'minotlarni shakllantirib boshqaruvni osonlashtirishni ta'minlaydi.

Inson omili ayniqsa korxonalar inqirozli vaziyatga tushganida, o'z yo'nalishini, maqsadlariga erishish nishonlarini yo'qotganida yoki noto'g'ri tanlaganida juda katta yordam beradi. Inqirozli vaziyatda xodimlarga ta'sir ko'rsata oladigan vositalar va mexanizmlarni tasniflash uchun motivatsiyaga oid asosiy nazariyalarni tahlil qilish zarur.

Har bir nazariya turli jihatlarni va tegishlicha, motivatsiyani oshirishning turli mexanizmlarini ta'riflaydi. Eng mashhur nazariyalalar korxonalar inqirozli vaziyatida qo'llanilishi ehtimoli nuqtai nazaridan baholab, tang holatga tushgan tashkilot rahbariyati amalga oshirishi kerak bo'lgan motivatsion tadbirlar to'plamini aniqlash mumkin.

Potok ishlab chiqarish rivojlanishi bilan menejmentning klassik nazariyalari (boshqaruvning teylorcha andozasi) paydo bo'ldi, ular 1880-yildan 1930-yilgacha bo'lgan davr oralig'ida keng rivoj topdi. Bu nazariyalalar F. Teylor, F. Gelbrejt, L. Gelbrejt, G. Gant, G. Emerson, M. Veber, A. Fayol, G. Ford² va boshqalar nomi bilan bog'liq edi. Menejment nazariyasining mazkur klassik nazariyalari barcha korxonalar uchun «optimal» bo'lgan boshqarish va mehnatni tashkil etishning ilmiy usullarini ishlab chiqdilar. A. Maslou ning ehtiyojlar nazariyasi esa bir qator undan keyingi nazariyalarga asos va

¹<https://dzen.ru/media/id/5e274bc843863f00acd7ed97/russkie-ekonomike-25-ekonomist-epohi-perestroiki-5ed7a3a930eec36b28f3fa21>

²[https://studopedia.ru/3_163388_shkola-nauchnogo-menedzhmenta-f-teylor-g-gantt-suprugi-gilbret-g-emerson.html\(05.10.2022\)](https://studopedia.ru/3_163388_shkola-nauchnogo-menedzhmenta-f-teylor-g-gantt-suprugi-gilbret-g-emerson.html(05.10.2022))

poydevor bo'lib xizmat qildi. Masludan keyingi olimlarning ko'pchiligi o'z ta'limotlarining asosini mazkur nazariyadan oldilar. Barcha nazariyalar asosan inson omilidan samarali foydalanish maqsadida o'rganib chiqilgan va ta'limot tarzida ommaga taqdim etilgan, olimlar bu ta'limotlarni amalga oshirishda ham aynan shu insonlarning ya'ni xodimlarning o'zlaridan yordam olishgan. So'rovnomalar, testlar va shu kabi usullardan keng foydalangan holda olimlar o'z nazariyalarini yillar davomida tahlil qilib o'rgandilar, va bu nazariyalar butun dunyoda globallashdi. Rad etib bo'lmaydigan asos shundaki ehtiyojlar nazariyasi yuqorida qayd etilgan inson kapitaliga juda muhim va katta ta'sir o'tkazadi. Korxonalarda xodimlarni motivatsiya ehtiyojlarini qondirish va shu motivatsiyaga muhtojlik sezgunlariga qadar ularni barcha ehtiyojlarini ta'minlab qo'yishning o'zi aslida eng katta motivdir.

Tadqiqot metodologiyasi

Rivojlanayotga davrda biz yashab turgan mamlakat va jamiyat taraqqiyoti yo'lida faol ko'maklashuvchi va asosiy kuch hisoblangan inson omili va uni rag'batlantirish, motivatsiya berish va shu orqali korxonalarni takomillashtirish uchun maqolada tizimli hamda qiyosiy tahlil qilish, so'rovnomalar hamda ularning natijalarini klassifikatsiya qilish, monografik kuzatish kabi usullardan foydalanilgan.

Tahlil va natijalar

Bugungi kunga kelib, xodim shaxsining yangi, tipi shakllandi, u mehnat topshiriqlarini so'zsiz bajarish, tirishqoqlik ko'rsatish bilan cheklanib qolmasdan, mehnat faoliyatini o'z hayotining ma'nosi deb bilishga intiladi. Ishlab chiqarishning faol ishtirokchisi yoki hatto asosiy rahbar bo'lishga ham harakat qiladi. Shunday ekan, xar bir xodimning o'z bilim va malakalarini oshirib borishlarini ta'minlash darkor. Inson ovqat yeyish, uxlash, dam olib kuchini tiklash, o'zini issiq-sovuqdan asrash kabi cheksiz ehtiyojlarga ega. Mazkur ehtiyojlar moddiy kiyim-kechak, oziq-ovqat, turar-joy va boshqalar shaklida ifoda etiladi. Insonning moddiy ehtiyojlari bilan birga ijtimoiy ehtiyojlari ham borki, bularga bilim olish, madaniy saviyani oshirish, malaka va mahoratga ega bo'lish, sog'lom hayot kechirish, uzoq, umr ko'rish kabi motivlar kiradi. Aytilgan ehtiyojlar moddiy shaklga ega bo'lmagan xar xil xizmatlar ko'rsatish orqali qondiriladi.

Ehtiyoj qat'iyon tabaqalashgan bo'ladi. Ya'ni, u kishilarning odati, didi, ruhiyatiga, yoshi va jinsiga, oilaviy ahvoli, millatiga, mehnat hamda yashash sharoitlariga ham bog'liq. Insonning ishlab chiqarishdagi o'rnini yangicha tafakkur qilish uchun 80-yillar o'rtalarida iqtisodiy adabiyotlarda³ "inson omili" va "mehnat potentsiali" degan tushunchalar ishlatila boshlandi. Bunda odatda inson omili tushunchasining, insonning iqtisodiyotga bo'lgan katta ta'sirini ifodalashiga e'tibor qaratildi. Bu jonli mehnatdan yetarli darajada foydalanilmayotgan yangi ijtimoiy holatga ancha mos kelardi. "Inson omili" tushunchasi "ishchi kuchi" va "mehnat resurslari" tushunchalariga nisbatan kengroq va chuqurroq mazmunni o'zida mujassamlashtirgan. "Omil" ("faktor") tushunchasi lug'atlarda biror narsani harakatlantiruvchi kuch sifatida qaraladi, ya'ni "resurs" tushunchasiga zid ravishda har qanday narsani, ushbu holatda insonning faol rolini ifodalaydi. Ko'pgina olimlar (R.Laykert, M.X.Meskon va boshqalar)ning fikricha inson kapitali moddiy kapitalga nisbatan qimmatliroq, shuning uchun ham inson resurslari butun jamiyat yoki alohida bir firmaning rivojlanishida alohida ahamiyat kasb etadi. Bunda inson omili to'g'risida emas, balki "inson resurslari" haqida fikr yuritilmoqda.

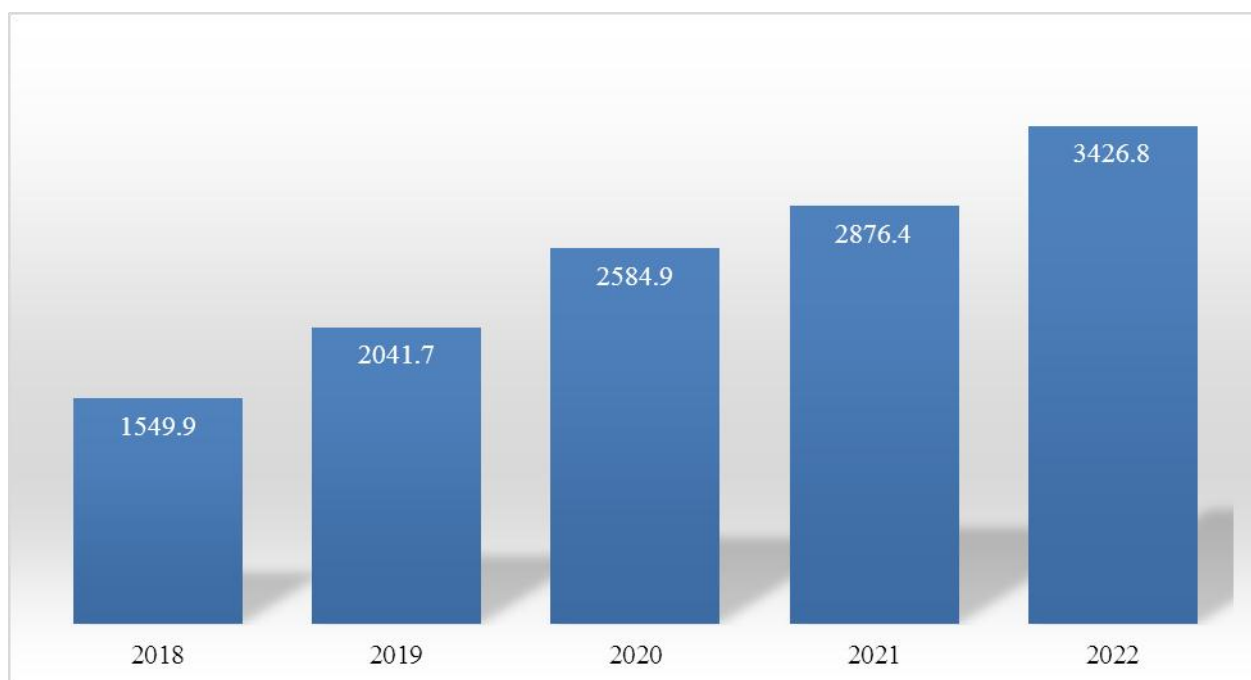
Inson uchun rag'bat va jazo eng kuchli ta'sir etuvchi hamda undovchi turtki(motiv) hisoblanadi. Insonga motiv berishga juda ko'p nazariyalar hamda amaliyotlar mavjud. Korxonalar xodimlari fikrlariga olimlar tomonidan shu yilgacha o'tkazilib kelingan ta'limotlarga ko'ra motivatsiyani quyidagi usullarga bo'lish mumkin.

³ Boqiev B. „Korxonada mehnatni tashkil etishni takomillashtirish" magistrlik dissertatsiyasi. TDIU. 2006

1-jadval Korxonada xodimlarni ragbatlantirish tartibi⁴

1. Moddiy Pullar	1. Ish haqi	Xodimning ish haqi, shu jumladan, asosiy (ishbay, vaqtbay, oklad) ish haqi va qoshimcha to'lovlar.
	2. Mukofotlar	Korxonada foydasi hisobidan to'lovlar (mukofotlar, qo'shimcha mukofotlar). Chet ellarda bu bonus shaklida bo'ladi: yillik, yarim yillik, yangi yil munosabati bilan.
	3. Aksiyadorlik kapitalida ishtirok	Korxonada (tashkilot) aksiyalarini sotib olish va ularga dividend olish, aksiyalarni imtoyozli narxlarda hamda bepul olish.
	4. Foydaga sheriklik	Foyda ulushi belgilanib, undan mukofot jamg'armasi tashkil etiladi.
	5. Qo'shimcha to'lov rejalari	Bu rejalarda aksariyat hollarda mahsulotlarni realizatsiya qiluvchi korxonada bo'limlariga mo'ljallangan hamda mahsulot sotish uchun yangi bozorlar topish, sotuv hajmini ko'paytirishni rag'batlantirishga qaratilgan.

Moddiy rag'bat xodimlar uchun xar bir korxonada, mamlakatda, davlatda, jamiyatda xatto jamiyatning bir va asosiy bug'ini xisoblangan oilada xam juda muximdir. Uzbekistondagi moddiy motivatsiyaning kurinishi xisoblangan oylik maoshniam taxlil qilinadigan bulsa oy va yillar kesimida bu motivatsiya mexanizmining o'rganini sezish qiyin bo'lmaydi.



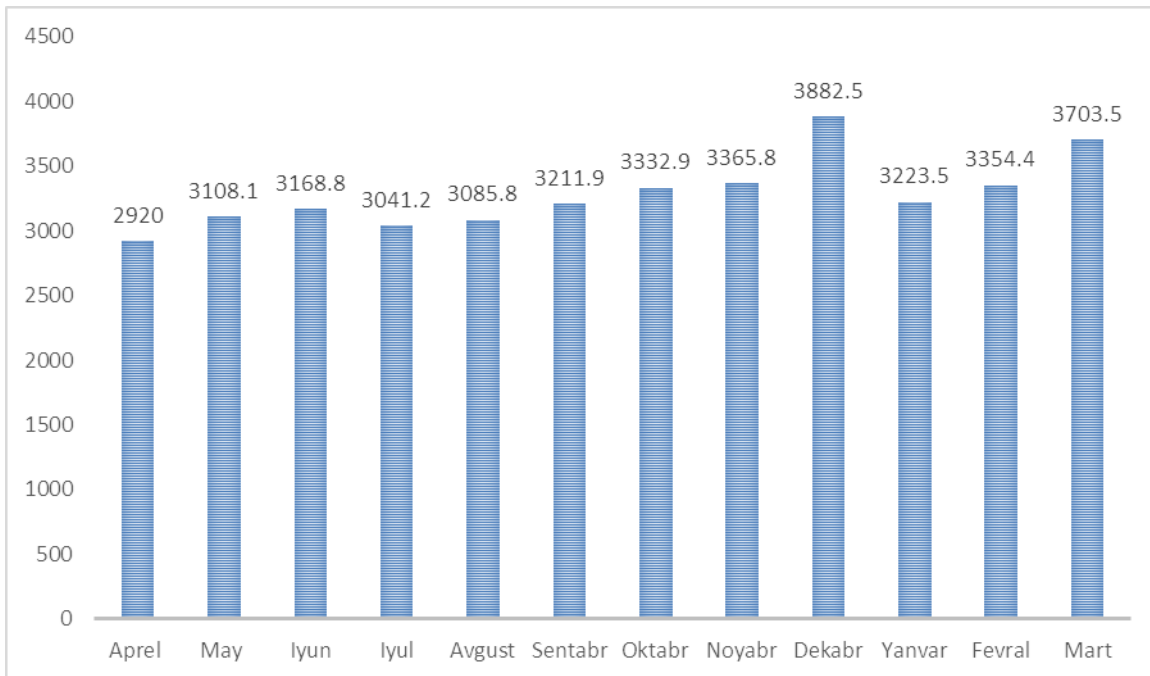
1-rasm. O'rtacha oylik ish haqining yillar kesimidagi dinamikasi⁵

2022 yilning yanvar-mart oylarida O'zbekistondagi o'rtacha oylik nominal ish haqi 3 mln 426,8 ming so'mni tashkil etib, (o'tgan yilning yanvar-mart oylarida 2 mln 876,4 ming so'm bo'lgan). Bu malumotlar shuni kursatadiki korxonada va davlat tashkilotlarida urtacha oylik ish xakki bir yil vakt davomida deyarli yarim barobarga oshgan. Yuqoridagi taxlil shuni namoyon etyabdiki Uzbekistonda moddiy mexanizm rivojlanyabdi 2018 yil 1 549 000 sum bulgan Uzbekistondagi urtacha ish xakki, 2022 yil yanvar oyiga kelib 3 436 000 sumga yetdi, urtacha oylik ish xakkini 4 yil mobaynida 1 876 900 ming sumga oshganini kurish mumkin. Rivojlanayotgan davlatning ishchi kuchi, inson omili, korxonada

⁴Муаллиф ишланмаси

⁵<https://kun.uz/uz/news/2022/04/26/uzbekistonliklarning-ortacha-ish-haqi-statistikasi-elon-qilindi>

xodimlari uchun motivatsiya mexanizmini barkaror kutarilishni kuzatilmokda. Bundan tashkari korxonalarda bayram mukofotlari, jamoada faol faoliyat olib borganligi uchun moddiy ragbatlar, xodimlar sog'ligni tiklashlari uchun yordam pullari va mavsumiy xamda boshka kurinishdagi moddiy ragbatlar xam oylik maoshdan tashkari xodimlar uchun moddiy motivatsiya mexanimini turli kurinishlaridir.



2-rasm. 2021-2022 yillarda o'rtacha ish haqining oylar kesimidagi dinamikasi⁶

Joriy yilning birinchi choragida eng yuqori o'rtacha oylik ish haqi bank, sug'urta, lizing va kredit vositachilik faoliyatida qayd etilgan – 8,4 million so'm. Axborot va aloqa sohasida o'rtacha oylik ish haqi 6,5 million so'mga teng bo'lgan bo'lsa, tashish va saqlash sohasida – 4,5 million so'm, sanoat sohasida – 4,4 mln so'm, qurilish sohasida – 4,1 mln so'm, savdo sohasida – 3,5 mln so'm ta'lim sohasida – 2,5 million so'm. Eng past o'rtacha ish haqi sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish sohasida qayd etilgan – 2,3 million so'm.

Yukoridagi rakamlar va kursatkichlar korxonalarda xodimlar uchun moddiy motiv ya'ni rag'bat deb hisoblanishi mumkin bo'lgan omillardir, jamiyatimizda “eng yahshi motivatsiya bu pul”, “eng muhim motiv bu pul” va shu kabi o'nlab tushunchalar mavjud, lekin Maslou piramidasiga nazar soladigan bo'lsak, nomoddiy ya'ni tegishlilik hissi, sevgi va hurmat inson uchun uta axamiyatli va yuqorida turuvchi rag'batlardandir. Agar inson ta'kidlangan motivatsion mexanizmlardan yoki jarayonlardan qoniqsa unda o'zini aktivlashtirishga bulgan ishtiyok usishni boshlaydi, xodim o'zini namoyon qilishga intiladi. Aynan shuning uchun ham piramidaning eng cho'qqisida mana shu omillar turadi. Agar inson qalbi yuragi mehrga hurmatga, kerakli bo'lish hissiga muhtoj bo'lsa, u inson uchun moddiy qiymatga ega buyum yoki narsalar xam juda muhim axamiyat kasb eta olmaydi. Lekin bu degani moddiy manfaat axamiyatsiz degani emas balki xar ikki turtki inson uchun birdek kerak agar ulardan biri yetishmay qolsa xodimlar faoliyatida susayish ish samaradorligida pasayish yuzaga keladi.

⁶<https://kun.uz/uz/news/2022/04/26/ozbekistonliklarning-ortacha-ish-haqi-statistikasi-elon-qilindi>.

2-jadval Korxonada xodimlarni nomoddiy ragbatlantirish tartibi⁷

Nomoddiy	Bo'sh vaqt ajratish orqali rag'batlantirish	Ish bilan bandlik bo'yicha vaqtni mukofotlashtirish: 1) Xodimning faol va ijodiy mehnati uchun unga qo'shimcha dam olish kunlari, ta'til berish, xodimga mehnat ta'tili vaqtini tanlash huquqini berish va hokazolar; 2) Ish grafigini egiluvchan tarzda tashkil etish hisobiga; Mehnat unumdorligi hisobiga ishchi kuchi miqdorini qisqartirish.
	Tashkiliy rag'batlantirish	Xodimning faoliyatini uning mehnatidan qoniqish hosil qilish his-tuyg'usini o'zgartirish asosida boshqaradi. Bu xodimning mehnat faoliyatini tashkil etish jarayonida ijodiy yondashuvni; boshqaruvda ishtirok etish imkoniyatini, xizmat lavozimida siljishni; ijodiy safarlarni ko'zda tutadi.
	Ma'naviy rag'batlantirish	Xodim faoliyatini ijtimoiy e'tirof qilish asosida boshqariladigan rag'batlantirish. Yoriqlar, nishonlar, belgilar taqdim etish
	Transport harajatlarini qoplash yoki o'z transporti bilan xizmat ko'rsatish	Mablag' ajratish: 1. Transport harajatlarini qoplash uchun 2. Transport harid qilish uchun. a) To'la xizmat ko'rsatish uchun (transport haydovchisi bilan) Tez-tez sarf qiladigan xodimlar, rahabarlarga, qisman xizmat ko'rsatish

Yuqoridagi jadvaldan ko'rish mumkinki, xodim uchun e'tibor, e'tirof, hurmat, uning shu jamiyatda mavjudligini rahbariyat his qilishi va shu jamiyatda qolishlari uchun harakat qilishlarini sezdirish xodimlar uchun nihoyatda ahamiyatlidir. Lekin bu e'tirof etilgan rag'batlar hammasi deya olmaymiz. Bu jadvalni hajmi bundan ancha miqdorda keng, ya'ni insonlar hohishlari, istaklari cheksizlik kasb etadi. Insoniyat maqsadlariga istaklariga erishgani sari, yangi maqsad va tilaklari paydo bo'la boshlaydi. Moddiy motiv bilan bir qatorda nomoddiy motivlarni korxonada mavjud bo'lishi, xodimlar uchun juda ahamiyatlidir. Moddiy va nomoddiy motivlar xodim uchun muhim va bir-birini to'ldirib turuvchi omillardir. Rag'batlantirishning bu ikki turi ham katta ta'sir kuchiga ega. Ularni qo'llashda iqtisodiyotning rivojlanish darajasi, an'analar, xodimning moddiy ahvoli, yoshi va jinsi hisobga olinishi lozim. Amaliyotda hodimlarga motiv qo'llashda quyidagi xodimlar turini alohida ajratib ko'rsatish mumkin:

- Ish haqiga qiziquvchi xodim;
- kasbiga qiziquvchi xodim;
- vatanparvar xodim;
- amalga intilgan xodim;
- lyumpenlashgan xodim kabi klassifikatsiyalari mavjud.

Inson omilini boshqaruvchilar qo'l ostida ishlovchilarni qaysi klassifikatsiyaga mansubligini bilishlari, xoxish istaklari, didi, dunyoqarashlarini bilishlari va xodimlarni qiziqtiradigan omil yordamida boshqarishlari ham korxonada ham ishchilar uchun birdek samara keltiradi.

⁷ Муаллиф ишланмаси

Xulosa va takliflar

Insonlar uchun eng muhimi bu sogʻlik hisoblanganidek, har bir davlat, jamiyat, korxonalar va tashkilotlarda inson omili ham eng muhim, qimmatli, qadrlil omildir. Korxonalar agar oʻz xodimlarini hayoti, xavfsizligi, moddiy barqarorligi, maʼnaviy tetikligi haqida qaygʻursa, xodimlar tashkilot haqida oʻylaydi. Oʻzi ishlayotgan korxonalar oʻz hayotining ajralmas qismi deb biladi. Rivojlanish va istiqbollar yoʻlida inson omillarini motivatsiya mexanizmlari bilan taʼminlash va shu orqali takomillashtirish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

- Korxonalarda xodimlarga motivatsiya mexanizmlarini tarmoq va hududiy dasturlarini ishlab chiqish.
- Inson omilini korxonada eng asosiy kuch ekanligini xodimlarga toʻgʻri taqdim qilish ularni oʻzlariga boʻlgan eʼtiborini sezdirish.
- Rivojlanayotgan boshqaruv shakllari bilan korxonalar xodimlarini birdek taʼminlash.
- Motivatsiya mexanizmlari rivojlanmagan korxonalarda xodimlarni qoʻllab quvvatlash chora tadbirlarini joriy etish.
- Zamonaviy motivatsiya mexanizmlarini jumladan, inson omillari uchun muhim va ahamiyatli xisoblangan moddiy va nomoddiy motivlarni yangi va takomillashtirish usullarini joriy etish.

Foydalanilgan adabiyotlar roʻyxati

1. Human Resources Management Fifteen Edition R.L. Mathis. J.H.Jacson. A.Melgich
2. <https://dzen.ru/media/id/5e274bc843863f00acd7ed97/russkie-ekonomike-25-ekonomist-epohi-perestroiki-5ed7a3a930ecc36b28f3fa21>
3. [https://studopedia.ru/3_163388_shkola-nauchnogo-menedzhmenta-f-teylor-g-gantt-suprugi-gilbret-g-emerson.html\(05.10.2022\)](https://studopedia.ru/3_163388_shkola-nauchnogo-menedzhmenta-f-teylor-g-gantt-suprugi-gilbret-g-emerson.html(05.10.2022))
4. Boqiev B. „Korxonada mehnatni tashkil etishni takomillashtirish“ magistrlik dissertatsiyasi. TDIU. 2006
5. <https://kun.uz/uz/news/2022/04/26/ozbekistonliklarning-ortacha-ish-haqi-statistikasi-elon-qilindi>
6. КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТУРИЗМА Камбаров Ж.Х., Комилжанов Ш.И.
7. Ашуров М., Файзуллаев Ж. Концепция слабых сигналов и ее влияние на управление рисками на промышленных предприятиях // Экономика и финансы, 2011. № 1(181). С. 14-15.
8. Ашуров М.С., Шакирова Ю.С. Вопросы устойчивого развития промышленных предприятий Узбекистана в условиях риска // Проблемы современной науки и образования, 2019. № 4 (137)
9. Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А. Риск-менеджмент. Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 193 с.
10. Камбаров Ж.Х. Задачи управления рисками на предприятии // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов, 2016. № 5. С. 88-89
11. Кане М. М., Иванов Б. В., Корешков В. Н., Схиртладзе А. Г. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2008. — 560 с: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
12. Кирюшкин В.Е., Ларионов И.В. Основы риск менеджмента. – М.: «Анкил», 2009 г. – 132 с.

13. Национальная энциклопедия Узбекистана. 5-том. Конимех—Мирзокуш. Ред.коллегия: М. Аминов, Т. Даминов, Т. Долимов и др. Р.: «Национальная энциклопедия Узбекистана» Национальное государственное издательство, 2003. — 704 с.
14. Роздольская И.В., Исманов И.Н., Скрипченко Т.Л. Содержательное пространство софтизации менеджмента в системе стратегического управления организацией // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и право, 2019. № 5 (78). С. 134-145
15. Ступаков В.С., Токаренко Г.С. Риск-менеджмент: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 288 с.
16. Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий-иқтисодий ҳолати. 2018 йил январь декабрь. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси томонидан чоп этилган қўлланма // stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика Қўмитасининг расмий веб саҳифаси.
17. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=19dRWWoAAAAJ&citation_for_view=19dRWWoAAAAJ:WF5omc3nYNoC