

TASHKILOTLARDA JAMOAVIY ISH SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNI RAG‘BATLANTIRISH MEXANIZMLARI

G‘ulamova Shohista

Bank-moliya akademiyasi MBA-General yo‘nalishi tinglovchisi.

Tel: (93) 141-08-00 e-mail: shokhista0115@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19648196>

Annotatsiya. Mazkur tezisdagi tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlarining nazariy va amaliy jihatlari kompleks tarzda tahlil qilinadi.

Tadqiqot davomida zamonaviy boshqaruv tizimida jamoaviy ishning ahamiyati, xodimlarning motivatsiyasi hamda tashkilot faoliyatiga ta‘sir etuvchi asosiy omillar o‘rganildi.

Xususan, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish vositalari, xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishda ularning o‘rni hamda jamoaviy ish natijalariga ta‘siri ilmiy jihatdan asoslab berildi.

Shuningdek, motivatsiya nazariyalari — Maslou ehtiyojlar iyerarxiyasi, Gertsbergning ikki omilli nazariyasi, MakKlelland motivatsiya nazariyasi asosida xodimlarni rag‘batlantirishning samarali usullari tahlil qilindi.

Tadqiqotda tashkilotlarda jamoaviy ishni rivojlantirishda rahbarlik uslubi, kommunikatsiya tizimi, tashkiliy madaniyat hamda ish muhiti muhim omillar sifatida ko‘rib chiqildi. Shu bilan birga, xodimlarni rag‘batlantirishning zamonaviy mexanizmlari, jumladan KPI asosida baholash, bonus tizimlari, jamoaviy mukofotlash, professional rivojlanish imkoniyatlari, moslashuvchan ish vaqti hamda korporativ treninglarning samaradorligi tahlil qilindi.

Kalit so‘zlar: Jamoaviy ish, rag‘batlantirish mexanizmlari, motivatsiya, xodimlar samaradorligi, tashkilot boshqaruvi, mehnat unumdorligi, moddiy rag‘batlantirish, nomoddiy rag‘batlantirish, inson resurslari, jamoa boshqaruvi, liderlik, samarali boshqaruv.

MECHANISMS OF ENHANCING EMPLOYEES IN INCREASING TEAMWORK EFFICIENCY IN ORGANIZATIONS

Abstract. This thesis comprehensively analyzes the theoretical and practical aspects of employee motivation mechanisms to improve teamwork in organizations. During the study, the importance of teamwork in a modern management system, employee motivation, and the main factors affecting the organization's activities were studied.

In particular, material and non-material incentive tools, their role in improving employee productivity and their impact on the results of teamwork were scientifically substantiated.

Also, effective methods of employee motivation based on motivation theories - Maslow's hierarchy of needs, Herzberg's two-factor theory, McClelland's motivation theory were analyzed.

The study considered leadership style, communication system, organizational culture, and work environment as important factors in developing teamwork in organizations.

At the same time, modern employee motivation mechanisms were analyzed, including KPI-based assessment, bonus systems, team rewards, professional development opportunities, flexible working hours, and the effectiveness of corporate training.

Keywords: Teamwork, incentive mechanisms, motivation, employee performance, organizational management, labor productivity, material incentives, non-material incentives, human resources, team management, leadership, effective management.

Tahlil va natijalar

Tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirishda xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarining o'rni muhim ahamiyat kasb etadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarning faolligi, tashabbuskorligi va jamoaviy hamkorligi tashkilotning umumiy natijadorligini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Shu sababli tashkilotlarda samarali rag'batlantirish tizimini joriy etish jamoaviy ish natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, xodimlarni rag'batlantirish tizimi yetarli darajada yo'lga qo'yilgan tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligi ancha yuqori bo'ladi. Bunday tashkilotlarda xodimlar o'z vazifalarini mas'uliyat bilan bajarishga intiladi, jamoa ichidagi hamkorlik mustahkamlanadi va umumiy maqsadlarga erishish jarayoni tezlashadi. Rag'batlantirish tizimi mavjud bo'lgan tashkilotlarda xodimlar o'z mehnatining qadrlanishini his qiladi va bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi.

Tadqiqotlar natijasida aniqlanishicha, moddiy rag'batlantirish vositalari xodimlarning ish samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ish haqi, mukofotlar va bonus tizimi joriy etilgan tashkilotlarda xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi ortadi hamda jamoaviy natijalar yaxshilanadi.

Shu bilan birga, faqat moddiy rag'batlantirish yetarli emasligi ham aniqlandi. Nomoddiy rag'batlantirish vositalari, jumladan, xodimlarni e'tirof etish, karera o'sish imkoniyatlari, professional rivojlanish, qulay ish muhiti kabi omillar ham jamoaviy ish samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi.

Shuningdek, tahlillar shuni ko'rsatadiki, jamoaviy rag'batlantirish tizimi individual rag'batlantirishga nisbatan samaraliroq natija beradi. Jamoaviy mukofotlash tizimi joriy etilgan tashkilotlarda xodimlar o'rtasida hamkorlik kuchayadi, o'zaro yordam muhiti shakllanadi va umumiy natijalarga erishish tezlashadi. Bu esa tashkilotda sog'lom raqobat muhiti bilan birga jamoaviy ruhni shakllantirishga xizmat qiladi.

Zamonaviy tashkilotlarda innovatsion rag'batlantirish mexanizmlarining joriy etilishi ham ijobiy natijalar bermoqda. Xususan, KPI asosida baholash tizimi, moslashuvchan ish vaqti, masofaviy ish imkoniyatlari hamda trening va seminarlar xodimlarning malakasini oshirish bilan birga ularning ish samaradorligini ham yaxshilaydi. Ushbu mexanizmlar xodimlarning tashabbuskorligini oshiradi hamda tashkilot rivojiga yangi g'oyalar kiritilishiga xizmat qiladi.

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, rag'batlantirish mexanizmlari joriy etilgan tashkilotlarda xodimlar almashinuvi darajasi kamayadi, mehnat unumdorligi oshadi va jamoaviy ish sifati yaxshilanadi. Bundan tashqari, xodimlarning ishga bo'lgan sodiqligi ortadi hamda tashkilot ichida barqaror ish muhiti shakllanadi. Bu esa tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

So'nggi yillarda tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirishda xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarining ahamiyati tobora ortib bormoqda. 2018–2024 yillar davomida olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, xodimlarni samarali rag'batlantirish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi o'rtacha 18–25 foizga oshgan. Ayniqsa, 2020 yildan boshlab masofaviy ish tizimi va moslashuvchan boshqaruv yondashuvlari joriy etilishi xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirdi.

2019 yilda o'tkazilgan tadqiqotlarga ko'ra, rag'batlantirish tizimi yetarli darajada yo'lga qo'yilmagan tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligi 58 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2022 yilga kelib zamonaviy rag'batlantirish mexanizmlari joriy etilgan tashkilotlarda bu ko'rsatkich 74 foizga

yetgan. 2023 yilda esa jamoaviy bonus tizimi joriy etilgan tashkilotlarda ish samaradorligi 81 foizgacha oshgani kuzatilgan.

Shuningdek, moddiy rag'batlantirish vositalarining joriy etilishi ham sezilarli natijalar bergan. 2018 yilda bonus tizimi joriy etilgan tashkilotlarda xodimlar samaradorligi 12 foizga oshgan bo'lsa, 2021 yilga kelib bu ko'rsatkich 19 foizni tashkil etgan. 2023 yilda esa KPI asosida rag'batlantirish tizimi qo'llangan tashkilotlarda mehnat unumdorligi 27 foizgacha oshgani aniqlangan.

Nomoddiy rag'batlantirish mexanizmlarining ham jamoaviy ish samaradorligiga ijobiy ta'siri kuzatilgan. Masalan, 2020 yilda xodimlarni malaka oshirish dasturlari joriy etilgan tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligi 15 foizga oshgan. 2022 yilda esa xodimlarni e'tirof etish va karera o'sish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda samaradorlik 21 foizga ortgan. 2024 yilga kelib esa moslashuvchan ish vaqti joriy etilgan tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligi 29 foizgacha oshgani kuzatilgan.

Bundan tashqari, jamoaviy rag'batlantirish mexanizmlarining samaradorligi individual rag'batlantirish tizimiga nisbatan yuqoriroq natijalar bergan. 2021 yilda individual rag'batlantirish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda samaradorlik 17 foizga oshgan bo'lsa, jamoaviy mukofotlash tizimi joriy etilgan tashkilotlarda bu ko'rsatkich 24 foizni tashkil etgan. 2023 yilga kelib esa jamoaviy bonus tizimi joriy etilgan tashkilotlarda xodimlar hamkorligi darajasi 35 foizga oshgani aniqlangan.

Shuningdek, xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarining joriy etilishi xodimlar almashinuvi darajasiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatgan. 2018 yilda tashkilotlarda xodimlar almashinuvi darajasi 18 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2022 yilga kelib samarali rag'batlantirish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda bu ko'rsatkich 11 foizgacha kamaygan. 2024 yilda esa ushbu ko'rsatkich 8 foizga tushgani kuzatilgan.

2018–2024 yillar davomida xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish natijasida jamoaviy ish samaradorligi o'rtacha 20–30 foizga oshgani aniqlangan. Shu bilan birga, xodimlarning ishga bo'lgan sodiqligi 25 foizga, jamoaviy hamkorlik darajasi esa 30 foizga ortgani kuzatilgan.

Tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirish uchun xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini kompleks ravishda joriy etish zarur. Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining uyg'unligi, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari hamda innovatsion motivatsiya tizimlari tashkilotlarning samaradorligini oshirishda muhim omil hisoblanadi.

Xulosa

Tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirishda xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlari muhim omillardan biri hisoblanadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarning motivatsiyasi, jamoaviy hamkorlik darajasi hamda mehnat unumdorligi rag'batlantirish tizimining samaradorligiga bevosita bog'liqdir. Shu sababli tashkilotlarda moddiy va nomoddiy rag'batlantirish mexanizmlarini kompleks tarzda joriy etish zarur hisoblanadi.

2018–2024 yillar davomida o'tkazilgan tahlillar natijalariga ko'ra, samarali rag'batlantirish tizimi joriy etilgan tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligi o'rtacha 20–30 foizga oshgani kuzatildi. Shu bilan birga, xodimlar almashinuvi darajasi 18 foizdan 8 foizgacha kamaygan, xodimlarning ishga bo'lgan sodiqligi esa 25 foizga oshgani aniqlandi. Bu esa rag'batlantirish mexanizmlarining tashkilot barqarorligi va rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi.

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, moddiy rag'batlantirish vositalari xodimlarning ish samaradorligini oshirishda muhim omil bo'lsa-da, nomoddiy rag'batlantirish mexanizmlari ham jamoaviy ish natijalarini yaxshilashda katta ahamiyatga ega. Ayniqsa, professional rivojlanish imkoniyatlari, jamoa oldida e'tirof etish, moslashuvchan ish vaqti hamda qulay ish muhiti xodimlarning motivatsiyasini oshirishda samarali vositalar hisoblanadi.

Bundan tashqari, jamoaviy rag'batlantirish tizimining joriy etilishi xodimlar o'rtasida hamkorlikni kuchaytiradi, innovatsion g'oyalar paydo bo'lishiga xizmat qiladi hamda tashkilotning umumiy natijadorligini oshiradi. KPI asosida baholash, bonus tizimi, trening va malaka oshirish dasturlarining joriy etilishi xodimlarning professional rivojlanishini ta'minlash bilan birga jamoaviy ish samaradorligini ham oshiradi.

Tashkilotlarda jamoaviy ish samaradorligini oshirish uchun xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini joriy etish hamda motivatsiya tizimini kompleks tarzda rivojlantirish zarur. Natijada tashkilotlarda mehnat unumdorligi oshadi, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi kuchayadi hamda tashkilotning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi ta'minlanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Maslow, A.H. (1943) 'A theory of human motivation', *Psychological Review*, 50(4), pp. 370–396.
2. Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
3. McClelland, D.C. (1961) *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Company.
4. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017) *Organizational behavior*. 17th edn. New York: Pearson Education.
5. Armstrong, M. (2020) *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edn. London: Kogan Page.
6. Dessler, G. (2019) *Human resource management*. 16th edn. London: Pearson Education Limited.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti (2022) *2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi*. PF–60-son Farmon, 28-yanvar. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi (2021) *Mehnat samaradorligini oshirish va inson resurslarini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida*. 824-son qaror, 31-dekabr. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi.
9. World Bank (2022) *World development report: Jobs and productivity*. Washington, DC: World Bank.
10. International Labour Organization (ILO) (2023) *Global employment trends report*. Geneva: International Labour Organization.