

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA MOTIVATSIYA BORASIDAGI
ZAMONAVIY MUAMMOLAR

Bahriddinov Oybek Oydinovich

*Navoiy Davlat Pedagogika instituti Tabiiy fanlar fakulteti Maktab menejmenti
yo'nalishi talabasi*

Anotatsiya: *Inson resurslarini boshqarishda motivatsiya nazariyasidan amaliyotda foydalanish- eng avvalo, inson omili masalasiga qaratilgan. Insonlarning o'zlari mashg'ul bo'lgan ishlari, mehnat jarayonlarida faol qatnashishlari, ish sifatini o'sishini- korxonada yaratilgan shart-sharoitlar mehnat motivatsiyasiga bog'liqdir.*

Kalit so'zlar: *Motiv, Gotorn tadqiqotlari, gigenik omillar, motivatsiya, Gotorn samarasi.*

Motivatsiya — Motivatsiya „motiv so'zidan olingan bo'lib, u kishining ehtiyojlari, istaklari yoki undovlarini bildiradi. Maqsadga erishish uchun shaxslarni harakatga undash jarayonidir. Ish maqsadlari kontekstida odamlarning xatti-harakatlarini kuchaytiradigan psixologik elementlar pulga bo'lgan xohishni o'z ichiga olishi mumkin. "Motivatsiya" odatda odamlar yoki hayvonlarning ma'lum bir vaqtda ma'lum bir xatti-harakatni boshlashi, davom ettirishi yoki tugatishini tushuntiradigan narsa sifatida aniqlanadi. Motivatsiya mazmunini ifodalovchi nazariyalar: motivatsiyani tadqiq qilish tarixidagi eng dastlabki nazariyalardan biri odamlarni rag'batlantiradigan qanday narsalardir. Kontent nazariyalari maqsadning (ehtiyolarning) qaysi toifalari odamlarni rag'batlantirishga qaratilganligi sababli, kontent nazariyalari ehtiyoj nazariyalari bilan bog'liq.

Maslou (1954) besh ierarxik sinfdan iborat ehtiyojlar ierarxiasini ishlab chiqdi. Maslouning fikriga ko'ra, odamlarni qondirilmagan ehtiyojlar rag'batlantiradi.

Motivatsiyaning boshlang'ich nazariyalari

„X“ „Y“ „Z“ nazariyasi „X“ nazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

*Insonning motivida biologik ehtiyojlar asosiy o'rinni egallaydi;

*Oddiy inson shu ishni tug'gma yoqtirmaslik xususiyatiga ega va ishdan qochishga intiladi. Shuning uchun mehnatni normalash lozim, ishni tashkil qilishning eng yaxshi usuli konveyer usulidir;

*Ishlashni xohlamaganligi sababli insonlarning asosiy ko'pchiligi faqat majburlash yo'li bilan kerali harakatlarni amalga oshirishi va ishlab chiqarish uchun zarur kuchni sarflashi mumkin;

*O'rtacha inson o'zi boshqarishlarini ma'qul ko'radi, o'ziga javobgarlikni olmaslikni istaydi, nisbatan past, shuning uchun rahbariyat tomonidan doimiy nazorat talab qilinadi.

„Y“ nazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

*Insonlar motivida ijtimoiy ehtiyojlar va yaxshi ishlash istagi oldingi o'rinda turadi;

*Ishyoqmaslik insonning tug'ma xususiyati emas;

*Tashkilot maqsadlariga nisbatan javobgarlik va majburiyat ish mehnat natijasida olingan mukofot miqdoriga bog'liq;

*Odatiy tarbiyalangan inson o'ziga javobgarlikni olishga tayyor va shunga intiladi.

„Z“ nazariyasi quyidagilarga asoslanadi:

*Insonlar motivida ijtimoiy va biologik ehtiyojlar uyg'unlashadi;

*Insonlar guruhlarda ishlashni va qaror qabul qilishning guruhli usullarini ma'qul ko'rishadi;

*Ma'muriy xizmatchi haqida doimo qayg'uradi va unga uzoq muddatli yoki bir umrli karerani ta'mirlab beradi;

*Korxonada kadrlarning doimiy rotatsiyasi, doimiy mustaqil ta'lim mavjud bo'lishi lozim;

*Inson har qanday jamoaning asosi, aynan u korxonaning muvaffaqiyatini ta'minlaydi.

Gotorn tadqiqotlari.

1927-1932 yillar oralig'ida Sayserodagi (Illinoys shtat) Vestern Elestris kompaniya zavodida motivatsiya sohasi bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotlar mehnat sharoitlari-quruqlik, havo harorati, ish haqqi darajasi va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'lanishni o'rganishga qaratilgan edi. Bu sharoitlarning o'zgarishi kutilgan natijaga olib kelmasligi aniqlandi. Juda keskin o'zgarishlarga sezilarli natijaga olib keldi, boshqa hollarda kishilar „fizik muhit“ning o'zgarishlarini inkor qilib, o'zgarmas sur'at bilan ishlayverdilar. Gotorn zavoddagi tadqiqotlar norasmiy tashkiliy tuzilma xodimlar uchun rasmiy tuzilma kabi motivlashtirish kuchiga egaligini ko'rsatdi. Tahlil yana bir muhim xulosani keltirib chiqardi. Ish usullari va uskunalar avvalgi ko'rinishda qolishiga qaramay tadqiqotlar o'tkazish davri davomida mehnat unumdorligi 30%ga o'sdi. Buning sababi ishchilarga savollar berish orqali ularning fikr- mulohazalarini o'rganish va berilgan javoblarning e'tiborga olinishiga qaratilgan chora-tadbirlarda qatnashishi degan xulosaga kelindi. Bu fenomen Gotorn samarasi degan nomni oldi. Uning mohiyati shundaki xodimlarga ko'rsatilayotgan e'tiborning o'zi ularning mehnat unumdorligini oshiradi.

Motivatorlar va gigenik omillar nazariyasi

Gigenik omillar-mehnat sharoitlari xususiyatlari bo'lib, ular faqat qoniqarsiz bo'lgandagina rag'batlantirmaydigan ta'sir ko'rsatishga qodir. Motivatorlar-motivlashtirishni kuchaytirishga qodir biznesdagi insoniy munosabatlar omillardir. 1960-yilda Frederik Getsberg va uning xodimlari kishi ehtiyojlarini o'rganish bo'yicha o'zlarining maxsus izlanishlarini o'tkazdilar. Ular ishchilardan faoliyatlarining qoniqtiradigan va qoniqtirmaydigan aniq tomonlarini ifodalab berishni so'raydilar va bu so'rov natijalarini tahlil qildilar. Ular ishdan qoniqish yoki qoniqmaslik hissiyoti

bilan bog'liq ikkita mutlaqo boshqacha omillar mavjudligini aniqladilar. Getsberg gigenik omillar deb nomlangan aspektlar (tomonlar) qoniqmaslik hissiyoti bilan bog'liq. Firma siyosati, mehnat sharoitlari va xavfsizlik texnikasi faqat nomukammal bo'lgandagina ishdan qoniqmaslikning potensial manbalari hisoblanadi. Bunda rahbarlik faqat gigenik omillarni yaxshilash orqali xizmatchilar motivatsiyani amalga oshirolmaydi. Boshqa tomondan, mehnat unumdorligini oshirish uchun motivatorlar deb nomlangan omillar: tan olinish, ma'suliyat, xizmatga ko'tarilishi va shaxsiy rag'batlantirishning boshqa usullari muvaffaqiyat bilan qo'llanilishi mumkin. Getsberg nazariyasi Maslou nazariyasining tabiiy davomidir: motivatorlar iyerarxiyaning (hukmronlik, hokimiyat) yuqori darajada joylashgan, gigenik omillar esa quyi daraja ehtiyojlarini ifodalaydi.

Xulosa

Inson resurslarini boshqarishda motivatsiyaning o'рни muhimdir. Har bir menejer o'ziga xos boshqaruv uslubiga ega. Uslub - bu ishlash, boshqarishdagi o'ziga xos yo'l, usul ma'nosini anglatadi. Korxonani boshqarishda rahbar xodimlar mehnatini to'g'ri tashkil qilish nihoyatda katta ahamiyatga ega. Ular inson resurslarini samarali boshqarishi uchun boshqaruv uslublari, boshqaruv taktika va strategiyasi, unda qo'llaniladigan vositalar haqida yetarli bilimlarga ega bo'lishlari kerak. Boshqaruvning avtoritar, aloqadorlik va avtonom uslublari mavjud bo'lib, rahbarlar turli vaziyatlarda ulardan unumli foydalana bilishi zarur.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. Personalni boshqarish. K.X. Abduraxmonov va b. Darslik. T.: 2004
2. Boshqaruv tahlili. A.X. Shoalimov, Sh.A. Tojiboeva. Darslik. T.: 2003
3. Мировой опыт в управлении персоналом. П. Журавлев и др. М.: 1998
4. www.webofscience.com - Xalqaro ilmiy maqolalar platformasi
5. Journal of Hospitality Marketing & Management;