

UDK: 331.101

**MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA MOTIVATSIYA VA
RAG‘BATLANTIRISH TIZIMLARINI TAKOMILLASHTIRISH**

Sodiqov Biloliddin Baxtiyor o‘g‘li

Osiyo xalqaro universiteti magistranti

Ilmiy rahbar: **Qudratova Gulzoda Maxmudovna**

Tadqiqotning dolzarbligi. Global iqtisodiy o‘zgarishlar va raqobatbardoshlik talablarining oshib borishi sharoitida mehnat unumdorligini oshirish masalasi jahon hamjamiyati va O‘zbekiston Respublikasi uchun ustuvor vazifalardan biriga aylanmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 4-avgustdagi PF-126-son Farmoni mehnat munosabatlarini takomillashtirish, ish beruvchilarni rag‘batlantirish va xodimlar malakasini mehnat bozori talablariga moslashtirish bo‘yicha amaliy chora-tadbirlarni belgilab berdi. Bu esa korxonalarda samarali motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini ilmiy asoslangan holda shakllantirish zaruratini yana bir bor tasdiqlaydi.

Tadqiqotning maqsadi va vazifalari. Tadqiqotning asosiy maqsadi — mehnat unumdorligini oshirish jarayonida motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarining samaradorligini o‘rganish, ularning amaliyotdagi holatini tahlil qilish va milliy iqtisodiyot sharoitiga mos takomillashtirish yo‘llarini ishlab chiqishdan iborat. Bu maqsadga erishish uchun motivatsiya nazariyalarining nazariy asoslari yoritildi, mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar tizimlashtirildi, korxonalarda moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish amaliyoti tahlil qilindi hamda milliy va xalqaro tajriba asosida takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqildi.

Tadqiqot natijalari. Tadqiqot davomida motivatsiyaning mazmuniy (A. Maslou, F. Gersberg, D. MakKlelland) va jarayonli (V. Vrum, J. Adams, E. Lok) nazariyalari tahlil qilinib, ularning korxona amaliyotidagi qo‘llanilish imkoniyatlari aniqlandi. Tahlil shuni ko‘rsatdiki, moddiy rag‘batlantirish vositalari (ish haqi, bonus, mukofotlar) mehnat unumdorligini qisqa muddatda sezilarli darajada oshirsa-da, uzoq muddatli barqaror natija uchun yetarli emas. Nomoddiy rag‘batlantirish usullari — kasbiy o‘qish, e’tirof, moslashuvchan ish sharoiti — esa xodimlarning ishga sodiqligi va psixologik holatini yaxshilash orqali mehnat unumdorligini barqaror oshirishga xizmat qiladi. Shu asosda moddiy va nomoddiy omillarni birlashtiruvchi integratsiyalashgan motivatsiya modeli taklif etildi, uning tarkibiy qismlari sifatida moddiy rag‘bat, nomoddiy rag‘bat va individual yondashuv ko‘rsatildi.

Bundan tashqari, natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv vositasi sifatida KPI (Key Performance Indicators) asosidagi rag‘batlantirish mexanizmining ahamiyati ochib berildi: bunday tizim xodim va bo‘limlar faoliyatini aniq ko‘rsatkichlar orqali baholash, bonus va mukofotlarni natijaga bog‘lash imkonini beradi. Raqamli boshqaruv vositalari — HRM tizimlari, onlayn trening platformalari, e’tirof va baholash platformalari — motivatsiya jarayonini avtomatlashtirish va shaffoflashtirish vositasi sifatida tahlil qilindi.



Date: 3rd July-2026

Xulosa va takliflar. Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat unumdorligini barqaror oshirishga xizmat qiluvchi samarali motivatsiya tizimi quyidagi to'rt unurning uyg'unligidan iborat bo'lishi lozim: moddiy rag'bat, nomoddiy rag'bat, KPI asosidagi natijaga yo'naltirish va raqamli HR texnologiyalari. Shu asosda korxonalarga quyidagilar tavsiya etiladi: moddiy va nomoddiy rag'batlarni xodimning individual ehtiyojlariga moslashtirgan holda integratsiyalashgan tizim joriy etish; bo'lim va xodimlar uchun aniq va shaffof KPI mezonlarini ishlab chiqish; HRM tizimlari va raqamli platformalar orqali baholash va rag'batlantirish jarayonlarini avtomatlashtirish; xodimlarning ishga qoniqish darajasini muntazam so'rovnomalar orqali o'rganib borish. Mazkur takliflarning amalga oshirilishi korxonalarda mehnat unumdorligini barqaror oshirish, xodimlar sadoqatini mustahkamlash va milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligini yuksaltirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, motivatsiya, rag'batlantirish tizimi, moddiy va nomoddiy rag'bat, KPI, raqamli HR texnologiyalari.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 4-avgustdagi "Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag'batlantirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-126-son Farmoni.
2. Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page.
3. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management (14th ed.). Pearson Education.
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. – Toshkent: Fan, 2019. – 544 b.
5. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Harvard Business School Press.

