



## TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDA MOTIVATSIYA OMILLARIDAN FOYDALANISH YO'LLARI

**Ahmedov Sardorbek Abdukarim o'g'li**

Termiz davlat universiteti  
Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar bo'yicha)  
ta'lim yo'nalishi magistranti  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8017606>

### ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-June 2023 yil  
Ma'qullandi: 05-June 2023 yil  
Nashr qilindi: 08-June 2023 yil

### KEY WORDS

korxonalar, personal, tashkilotchilik, qobiliyati, Tadbirkorlikni rivojlantirish, ish beruvchi, mehnat bozori, milliy iqtisodiy dastur, mehnat munosabatlari, nostandart mehnat munosabatlari.

### ABSTRACT

*Ushbu maqolada tadbirkorlikni rivojlantirishda motivatsiyaning o'rnini, motivatsiya omillaridan samarali foydalanish, to'g'ri taqsimlash, shuningdek motivatsiya omillarining to'g'ri yo'naltirilishi uchun amalga oshirish kerak bo'lgan vazifalar haqida ma'lumotlar keltirilgan.*

Tadbirkorlikni rivojlantirish orqali hududlarda ishsizlikni kamaytirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy omillar ish xaqi, daromadlar, turmush farovonligini dinamikasi, davlat ijtimoiy siyosatidagi tegishli o'zgarishlar katta ahamiyatga ega. Ish xaqining nisbatan past darajasi xodimlarning bir qismini ikkalamchi ish bilan bandlik sohasida qo'shimcha ish xaqini izlashga majbur etadi, bu esa mehnat bozorida bosimni oshirib, ishsizlikni ortishiga ko'maklashadi. Tarmoqlar, iqtisodiy sohalar kasblar o'rtasida va hududlararo ish xaqining katta farqlanishi ishchi kuchining bir sohadan boshqa sohalarga (bir hududdan ikkinchi hududga) o'tishiga turtki beradi, bu esa umuman oqib o'tuvchi ishsizlikni kuchaytirib ishsizlik darajasini oshiradi.

Avvallambor aholining umumiy sonidan yollanib ishlashga qodir, ya'ni mehnat qobiliyatga ega bo'lib, uning egasi - xodim mehnat bozorida uni taklif qilishdan, ish beruvchi esa uni o'z korxonasida belgilangan vaqt davomida foydalanish uchun yollanishidan manfaatdor qismini ajratish kerak.

O'zbekiston Respublikasida iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida tadbirkorlikning rivojlanishi iqtisodiyot o'sishining asosiy poydevori hisoblanadi. Chunki iqtisodiyotdagi islohotlar jarayoni ishlab chiqarish tarkibining ma'lum darajadagi nisbati faoliyat turini tanlashga, bozordagi o'zgarishlarga tezlik bilan o'z faoliyatini tashkil etishga moyillikni shakllantirib boradi. Mazkur faoliyat turini rivojlantirishning ijtimoiy jihatlarini siyosiy-iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, ishsizlik darajasini pasaytirishga xizmat qilishi, mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan band bo'lishlaridagi qulayligi, ayniqsa yoshlar orasida iqtisodiy jihatdan kamol topishga yo'naltirish nuqtai nazaridan o'ziga xos o'rin egallaydi. Tadbirkorlikni qo'llab -

quvvatlash uning ob'yektlaridan kelib chiqqan holda o'zining mustaqil maqsadiga ham ega bo'lib, ularning asosiy yo'nalishlariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- tadbirkorlik sub'yektlarida mehnat samaradiligiga erishish uchun motivatsiya omillaridan keng foydalanish;

- fuqarolarning tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishida maksimal darajada o'z o'zini shakllantirishini ta'minlash;

- tadbirkorlikni rivojlantirishning istiqbolli yo'nalishlarini va sub'yektlarining ustuvor faoliyat turlarini rag'batlantirish;

- resurslarni to'plash va ularni ustuvor yo'nalishlarda qo'llashga ko'maklashish;

- kichik biznes sub'yektlarini yirik milliy iqtisodiy dastur va loyihalarni amalga oshirish, shuningdek, mahsulot yetkazib berish va davlat ehtiyojlari yuzasidan tadbirlarda ishtirok etishini qo'llab-quvvatlash;

- tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi xo'jalik yurituvchi sub'yektlar ning ishlab chiqarish fondlarini modernizatsiyalash, ilg'or texnologiyalar va yangi uskunalarni joriy etish bo'yicha imtiyoz va preferensiyalar berish;

- kichik biznes sub'yektlari bilan bog'liq yuqori savdo va moliyaviy tavakallchiliklarning ta'sirini kamaytirish orqali raqobatchilik muhitida kichik tadbirkorlikning barqaror faoliyat olib borishini ta'minlash.

Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishda motivatsiyalash strategiyalariga yollanma xodimlar, ish bilan mustaqil bandlar va tadbirkorlar salmoqli qismini mehnat va tadbirkorlik munosabatlarining yangi tashkiliy-texnikaviy modellariga o'tish ta'sir ko'rsatadi. Bu mehnat bozorida raqobatni kuchaytirmoqda va tadbirkorlik salohiyatiga yangi talablar qo'yimoqda. Hozirgi mehnat iqtisodiyotining rivojlanishida frilans ("freelanc" – "erkin yollash") pudrat asosida aniq bir ishni bajarishga yo'naltirilgan mehnat bilan bandlik turi sifatida ko'riladi. Mazkur faoliyat turida frilanserlar ("freelancer") odatda ish beruvchi mehnat faoliyati bilan biror ijtimoiy kafolat talab qilmasdan og'zaki kelishuvga asosan, yoxud shartnomaviy bir martalik kelishuv bo'yicha mehnat faoliyatini amalga oshiradi. Shuningdek, frilansni masofadan turib bajaruvchi ish bilan bandlikning bir turi deb ham e'tirof etsak bo'ladi va uning o'ziga xosligi frilanser mehnat faoliyatini ish beruvchining korxonasidan (tashkilotidan) tashqarida, turli bino va asbob-uskuna, jihozlardan foydalanmagan holda bajarilishi bilan farqlanadi.

Mehnat faoliyatini kovorking shaklida tashkil etish ish joyi uchun xarajatlarni tejash maqsadini ko'zlaydi. Masalan, biror loyiha ustida ish olib borishda u bilan shug'ullanayotgan mutaxassislarining "aqliy hujum" uyushtirish uchun bir joyda to'planishi kovorkingning odatiy ko'rinishidir. Kovorkingni bilimga asoslangan iqtisodiyot mahsuloti sifatida ham qarashadi. Ijodkorlar toifasi va texnika sohasidagi ziyolilarning iqtisodiy rivojlanishdagi roli ortishi natijasida dastlabki kovorkinglar Amerika Qo'shma Shtatlari va Germaniyada 1990-yillarda paydo bo'lgan. Ular turli tajriba va kasb ko'nikmalarimga ega bo'lgan odamlar o'rtasida o'zaro tajriba almashish va yordam berimshga asoslangan.

Motivlashning zamonaviy nazariyalari psixologik tadqiqotlar natijalariga asoslangan va shartli ravishda ikki toifa: tarkibiy va prosessual turlarga bo'linadi. Odamlar uchun ehtiyojlar deb atalmish ichki da'vatlarning ahamiyatini ochib beruvchi nazariyalar "tarkibiy" deb ataladi. Bunda birinchi navbatda Maslouning ehtiyojlar nazariyasi piramidasi va Alderferning ERG nazariyasiga to'xtalish joiz. Alderfer ham inson ehtiyojlarini alohida guruhlarga birlashtiradi,

biroq Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasidan farqli o'laroq, u mazkur ehtiyoj guruhlarini uchga, ya'ni: tiriklik ehtiyojlari, aloqa ehtiyojlari va o'sish ehtiyojlariga bo'ladi.

Ayni paytda, Maslou va Alderfer nazariyalarida jiddiy farqlar ham bor: Maslougga ko'ra, ehtiyojdan ehtiyoj tomon harakat faqat pastdan tepaga bo'ladi. Alderferga ko'ra, harakat har ikki tomonga bo'lishi mumkin; uning ehtiyojlar iyerarxiyasi aniqroq ehtiyojlardan noaniqroq ehtiyojlar tomon harakatni aks ettiradi. Uning fikricha, har safar ehtiyoj qondirilmasa, yanada aniqroq ehtiyojga o'tish sodir bo'ladi va bu jarayon yuqoridan quyiga ham harakatlanishi mumkin. Alderfer nazariyasi xodimlarni boshqarish amaliyotida asqotadi.

Mehnatga undashni tahlil qilishda umidlar nazariyasi quyidagi uchta o'zaro bog'liq omillarning muhim ekanligini ta'kidlaydi:

- mehnat sarflari- natijalar;
- natijalar- mukofotlanish;
- mukofotlanish- rag'batdan qoniqish.

Bunda sarflar va natijalarga nisbatan umidlar- bu sarflangan sa'y- harakatlar va olingan natijalar o'rtasidagi nisbatdir. Natijalar va mukofotlanishga nisbatan umidlar- bu erishilgan natijalar darajasiga javoban ma'lum bir rag'bat olishni kutishdir. Muayyan mukofotga umidlar va undan qoniqish darajasi turli odamlarda har xil bo'ladi. Chunki, odamlarni qobiliyat darajasi turlicha bo'lgani bois, ular muayyan mukofotni ham turlicha baholaydilar. Demak, korxonalar rahbariyati taxmin qilinayotgan mukofotni xodimning ehtiyojlariga taqqoslab, samarali motivatsiyani ta'minlash uchun erishilgan natijalar va mukofot o'rtasida aniq nisbatni o'rnatishi kerak.

Mehnat unumdorligini oshirish yo'llari ko'p qirralidir. Bu ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va mexanizatsiyalashtirish, yangi mashinlarni joriy qilish, ishlayotgan dastgohlarni zamonaviylashtirish va ulardan samarali foydalanish, ishlab chiqarish va mehnatni ilmiy tarzda tashkil etishni yaxshilash, ish vaqtidagi yo'kotishlarni tugatish, ilg'or ishlab chiqarish tajribalaridan foydalanish, mehnatga xaq to'lash va moddiy rag'batlantirish sistemasini to'g'ri tashkil qilish va xokazolar.

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi mehnat samaradorligi unumli mehnat bo'lib, inson hayoti uchun kerakli moddiy sharoitlar yaratadi, uni ko'rsatkichlarining ishini esa, hayot sharoitlarida yanada yaxshilaydi, shuningdek jamiyat a'zolarining ma'naviy rivojlanishini ta'minlashga yordam beradi. Mehnat unumdorligi vaqt birligi (soat, smena, oy, kvartal, yil) ichida ishchilar tomonidan bajarilgan ishlar hajmidan yoki ishlab chiqarishga sarf qilingan vaqt birligi bilan o'lchanadi.

Yuqoridagi xulosalar va tadqiqotlarga asoslanib, bizning fikrimizcha, hozirgi sharoitda ilmiy-texnik va innovasion sohalarda faoliyat yuritayotgan kichik korxonalarining samaradorligini oshirishga to'sqinlik qiluvchi asosiy muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari quyidagilardan iborat.

Birinchi muammo, ishlab chiqaruvchi va ixtirochilarning o'z ixtiyorlari bilan yaratayotgan jamoalarida intellektual mulk alohida sub'yektlarning integratsiya bozor mexanizmlarining yo'qligida namoyon bo'lmoqda. Ushbu integratsiya«tadqiqot-ishlanma- ishlab chiqarish-sotish» zanjirini amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak.

Ikkinchi muammo, kichik korxonalaridagi ilmiy-texnik va innovasion faoliyatni tashkil etishda sobik sovet davridagi an'analardan voz kechish kerak. Bozor munosabatlarini rivojlantirish va chuqurlashtirish sharoitida ushbu an'analar nafaqat innovasion faoliyatni

jadallashtirish jarayoniga to'sqinlik qiladi, balki ba'zi hollarda jarayonni to'xtatib ham qo'yadi, shuning uchun boshqaruvning yangi bozor mexanizmlariga almashtirilishi lozim.

Uchinchi muammo, jamiyatdagi o'zgarishlar natijasida boshqa mamlakatlarga ketib qolgan yoki boshqa faoliyat sohaslariga o'tib ketgan yuqori malakali ilmiy va konstruktor xodimlarni ilmiy-texnik va innovasion faoliyat sohaslariga qaytarish hamda kichik korxonalarda milliy iqtisodiyotni beshinchi va oltinchi texnologik darajasiga ko'tarishga yo'naltirilgan hamda milliy iqtisodiyotning o'sishini ta'minlaydigan kadrlar tayyorlash tizimining uzluksizligini ta'minlashdan iborat.

To'rtinchi muammo, ilmiy-texnik va innovasion faoliyatni investisiyalashning ko'p miqyosli tizimini(makro-respublika miqyosida, mezo-xududiy, mikro-korxonalar miqyosida) yaratish zarurat bilan bog'liqdir.

Ushbu tizimning asosiy richagi sifatida bozorni tashkil etuvchilari – raqobat, narx, foydani amalga oshirishning tashkiliy shakllari esa jamiyatdagi ijtimoiy muammolarni va bozor iqtisodiyotining istiqbolli yo'nalishlariga mo'ljallangan maqsadli dasturlarni tayyorlash bilan bog'liq. Ushbu faoliyat sohasida kichik korxonalar sonini oshirish strategik vazifa hisoblanadi.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. G'ulomov S.S. Tadbirkorlik va kichik biznes. –T.:1998. –B.32.
2. G'ulomov S.S., G'oyibnazarov B.K. Iqtisodiy yuksalish omillari. // Xalq so'zi, 2007 yil 27 fevral
3. Abduraxmanova G. Kichik biznesda aholini munosib mehnat tamoyillari asosida ish bilan ta'minlashni takomillashtirish. I.f.d.diss. avtoreferati. Toshkent. 2016. 17 B
4. Abduraxmonova G.Q., Rustamov D.J. "Inson kapitalini raqamli iqtisodiyot asosida rivojlantirish yo'nalishlari". Monografiya. – Beau Bassin: "GlobeEdit" Publisher, 2020. – 85 b
5. Xolmo'minov Sh.R., Xomitov K.Z. Mehnat bozorini samarali rivojlanishi va uni modellashtirish. – T.: "Fan va texnologiya". 2015.- 161-65
6. Xodiyev B.Yu., Qosimova M.S., Samadov A.N. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik. - T.: TDIU, 2010. - 267 b.
7. Umurzakov V.X. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Monografiya. – T.: "Iqtisodiyot". 2011.
8. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег /Пер.с англ. проф. Н.Н. Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П. Куракова.-: МИЭМП, 2010;
9. Лапуста М.Г. Предпринимательство. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М. 2002. – 124 с.
10. Малый и средний бизнес как фактор экономического роста России/ Ин-т экон. Политики им. Е.Т. Гайдара. – М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2019.- 140 с.
11. К. Макконнелл, С. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Пер. с англ. 11-го изд. Т. 1. –М.: Республика, 1992. - 53 с