

MENEJER MEHNATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA MOTIVATSIYA USULLARIDAN FOYDALANISH

Ergasheva Shahzoda Murodbek qizi

Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti magistranti

Kirish

Menejrlarning mehnati samaradorligi tashkilotlarning muvaffaqiyati va barqarorligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Samarali menejerlar jamoani yuqori darajada boshqaradi, vazifalarni o'z vaqtida va sifatli bajaradi, shuningdek, tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi. Shu sababli, menejrlarni rag'batlantirish va ularning ish samaradorligini oshirish uchun turli motivatsiya usullari qo'llaniladi. Motivatsiya menejerlar va umumiy ishchi kuchining faoliyatini oshirishda asosiy omil bo'lib, bu usullar orqali kompaniya rivojlanishini tezlashtirish mumkin. Ushbu maqolada menejrlarni rag'batlantirishda qo'llaniladigan motivatsiya usullari va ularning samaradorligi haqida batafsil tahlil qilinadi.

Asosiy qism

Motivatsiya usullari: Ichki va tashqi omillar

menejrlarning ishga bo'lgan yondashuvini va jamoaning samaradorligini oshirishi mumkin. Motivatsiya ikki asosiy turga bo'linadi: ichki va tashqi motivatsiya. Ichki motivatsiya – bu menejning o'ziga bo'lgan qiziqishi, ichki ehtiyojlar va maqsadlaridan kelib chiqadi. Masalan, menejer o'z ishidan zavq olish, kasbiy o'sishni istash va o'z bilimlarini oshirishni maqsad qilishi mumkin. Ichki motivatsiya samarali bo'lishi uchun menejerga o'z maqsadlariga erishish uchun yetarli erkinlik va imkoniyatlar berilishi kerak. Bunday motivatsiya uzoq muddatda samarali va doimiy bo'ladi, chunki bu menejning o'z kasbiga bo'lgan ichki ishtiyoqidan kelib chiqadi.

Tashqi motivatsiya esa menejerni tashqi omillar yordamida rag'batlantirishni anglatadi. Bu omillar moddiy (maosh, bonuslar) va nomoddiy (tan olish, kompaniyadagi maqom) bo'lishi mumkin. Moddiy rag'batlar menejerga tashkilotning yutuqlariga bevosita hissa qo'shganligi uchun konkret turtki beradi. Masalan, maoshni oshirish, bonuslar va mukofotlar kabilar menejning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi. Nomoddiy rag'batlar esa menejning ishdagi muvaffaqiyatlarini tan olish, o'ziga xos e'tirof qilish va kompaniya ichidagi hurmatini oshirishga qaratilgan bo'ladi.

Motivatsiya usullarining Menejerlarga Ta’siri

Motivatsiya usullari menejerlarning ish faoliyatiga sezilarli ta’sir ko’rsatadi. Samarali motivatsiya menejerning motivatsiyasini oshiradi, bu esa jamoa a’zolarining faoliyatiga ham ijobiy ta’sir ko’rsatadi. Menejerlar yuqori motivatsiya bilan ishlaganda, ular jamoani yanada samarali boshqarishadi, vazifalarni aniq va o’z vaqtida bajarishadi, tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishda katta yordam beradi. Motivatsiya menejerlarning stressni boshqarish qobiliyatini ham yaxshilaydi, chunki ular o’z ishlariga bo’lgan mas’uliyatni his qilishadi va o’z vazifalarini bajarishda yanada yuqori natijalarni ko’rsatishadi.

Individual yondashuv

Har bir menejer o’zining shaxsiy ehtiyojlari va qiziqishlariga ega. Shuning uchun motivatsiya strategiyalarini ishlab chiqishda individual yondashuvni qo’llash muhim ahamiyatga ega. Masalan, ba’zi menejerlar moddiy rag’batga ko’proq qiziqish bildirsa, boshqalari uchun shaxsiy rivojlanish va tan olinish muhimdir. Menejerlarning ehtiyojlarini aniqlash va ular uchun mos motivatsiya usullarini tanlash boshqaruv samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Yangi g’oyalar: Innovatsion motivatsiya yondashuvlari

Zamonaviy tashkilotlar menejerlarni rag’batlantirishda innovatsion yondashuvlarni qo’llashga intilmoqda.

Masalan:

- Menejerlar uchun maxsus trening va o’quv dasturlarini tashkil etish orqali ularning bilim va ko’nikmalarini oshirish.
- Jamoaviy ishlarda muvaffaqiyatli menejerlarni tan olish va ommaga e’lon qilish.
- Ish jarayonida texnologiyadan foydalanishni kengaytirish va menejerlarning raqamli ko’nikmalarini rivojlantirish.
- Psixologik maslahat xizmatlari orqali menejerlarning ish va shaxsiy hayotdagi muvozanatini ta’minlash.

Xulosa

Menejer mehnati samaradorligini oshirish uchun motivatsiya usullaridan foydalanish zaruriydir. Ichki va tashqi motivatsiya usullari hamda individual yondashuv menejerlarning tashkilot ichidagi faoliyatini yanada samarali qilishga imkon beradi. Shu bilan birga, innovatsion yondashuvlarni tatbiq etish menejerlarni rag’batlantirish jarayonida yangi imkoniyatlarni ochib beradi. Motivatsiya usullarini qo’llash orqali menejerlarning ishga bo’lgan qiziqishi va mas’uliyati oshadi, bu esa tashkilotning umumiy samaradorligiga ijobiy ta’sir ko’rsatadi. Bundan tashqari, innovatsion yondashuvlar menejerlarning ish samaradorligini yanada oshirishga yordam beradi va tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta’minlaydi. Natijada, menejerlar o’z ishlariga yanada mas’uliyat bilan yondashib, tashkilotning muvaffaqiyatiga hissa qo’shadilar.