

KADASTR SOHASIDA LIDERNING XODIMLARGA MOTIVATSION TA'SIRI

Asadov Akobir Anvarovich

*Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi,
MBA Liderlik (Leadership) OL-1uz-25S-e gurux
magistr tinglovchisi,*

Annotatsiya: Maqolada liderning xodimlarga motivatsion ta'siri va kadrlar siyosatini samarali amalga oshirishning asosiy jihatlari tahlil qilingan. Tashkilotlarda inson resurslari bozorini samarali boshqarish, ishlab chiqarishda va boshqaruvda yo'qotishlarni kamaytirish, xodimlarni rag'batlantirish va ularning kasbiy rivojlanishiga e'tibor qaratilgan. Shuningdek, kadrlar siyosatini samarali amalga oshirishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan baholash usullari va zamonaviy ishlab chiqarish hamda boshqaruv texnologiyalari ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar: Lider, motivatsiya, kadrlar siyosati, inson resurslari, samaradorlik, ishlab chiqarish, baholash usullari

Abstract: The article analyzes the motivational influence of leaders on employees and the key aspects of effectively implementing human resource policies. The study focuses on optimizing human resource management, reducing losses in production and administration, incentivizing employees, and supporting their professional development. Additionally, the methods for evaluating HR policy effectiveness and modern production and management practices are discussed.

Keywords: Leader, motivation, human resource policy, human resources, efficiency, production, evaluation methods

Kirish (Introduction)

Zamonaviy tashkilotlarda kadrlar siyosati va liderlik boshqaruvning asosiy elementlaridan biri hisoblanadi. Liderning xodimlarga ta'siri ularning ish samaradorligi va tashkilotning umumiy natijalariga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq. Tashkilotning kadrlar siyosati uning strategik maqsadlari bilan muvofiqlashtirilgan holda amalga oshirilishi kerak. Bu esa inson resurslari samaradorligini oshirish va ishlab chiqarish hamda boshqaruvdagi yo'qotishlarni kamaytirish imkonini beradi. Inson resurslari samaradorligi va uni pasaytiruvchi omillar. Inson resurslari samaradorligini tushiruvchi omillarga quyidagilar kiradi: Xodimlar bilan bog'liq ortiqcha xarajatlar (ortirma xodimlar, ortiqcha ish haqi, yo'qotilgan vaqt, mehnat nizolari); Ishlab chiqarishdagi yo'qotishlar; Ta'mirlash va qayta

sozlash ishlari bilan bog'liq ishlab chiqarishdagi to'xtalishlar; Noshaffof va noto'g'ri rejalashtirishdan kelib chiqadigan xarajatlar.

METHODS: Inson resurslari va ishlab chiqarish yo'qotishlarini tahlil qilish. Xodimlarni rag'batlantirish va mehnat haqi tizimini kompleks baholash. Zamonaviy ishlab chiqarish va boshqaruv usullari (sifat menedjmenti, modernizatsiya, biznes jarayonlarini optimallashtirish)ni qo'llash. IRB xizmati samaradorligini baholash uchun funksional tahlil, ekspert baholash, SWOT tahlili va iqtisodiy-matematik usullardan foydalanish. Kadrlar siyosati va xodimlar motivatsiyasining samaradorlikka ta'sirini aniqlash. **Vaziyatli tahlil** asosida liderlik samaradorligi baholandi.

RESULTS: Tahlil natijalariga ko'ra, inson resurslari samaradorligini tushiruvchi asosiy omillar quyidagilar ekanligi aniqlandi: ortiqcha xodimlar va ish haqi, yo'qotilgan ish vaqti, brak va ta'mirlashdan kelib chiqadigan yo'qotishlar, norasional rejalashtirish. Samaradorlikni oshirish uchun quyidagi choralar muhim: ish jadvallari va ishlab chiqarishni optimallashtirish, ta'mirlash xizmatini samarali tashkil etish, mehnat haqi va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish, ishlarni to'g'ri rasmiylashtirish va yo'qotilgan vaqtni minimallashtirish. Zamonaviy tashkilotlarda qo'llaniladigan samarali usullar qatorida sifati menedjmenti tizimi, ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, ichki ish usullari va biznes jarayonlarini optimallashtirish, mahsulot sifatini yaxshilash va mukofot-jazo tizimini takomillashtirish kiritildi. IRB xizmati samaradorligini baholashda funksional va xarajatlar tahlili, ekspert baholash, muvozanatlangan ko'rsatkichlar tizimi, investitsiya loyihalarini baholash, kompleks baholash metodologiyasi, SWOT tahlili va iqtisodiy-matematik usullar samarali hisoblandi. Kadrlar siyosati samaradorligini oshirishda uzoq muddatli xodimlar bilan munosabatlar, xodimlarning malakasi va ish talablariga muvofiqligi, tashkilot va xodimlar manfaatlari uyg'unligi, xodimlarni o'qitish va rivojlantirish, mehnat haqi va rag'batlantirish tizimi, korporativ javobgarlik muhim ahamiyat kasb etishi ma'lum qilindi.

Muxokama (Discussion)

Liderning motivatsion ta'siri zamonaviy tashkilotlarda xodimlarning ish unumdorligi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Lider xodimlar bilan doimiy muloqotda bo'lib, ularning qobiliyatlari va iqtidorlarini to'liq ishga solishga intiladi. U xodimlarning vazifalarini aniq va tushunarli tarzda taqsimlaydi, maqsadlar va kutilayotgan natijalarni ochiq bayon etadi, bu esa xodimlarda ishonch va mas'uliyatni shakllantiradi. Shuningdek, liderning ilhomlantiruvchi va rag'batlantiruvchi ta'siri xodimlarning ijodiy fikrlash qobiliyatini rivojlantirish, yangi g'oyalar va takliflar kiritishga intilishini kuchaytirish imkonini beradi. Bu omillar barchasi tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Samarali kadrlar siyosati xodimlarni rag'batlantirish, ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlash, ish samaradorligini oshirish va resurslardan oqilona foydalanishda asosiy vosita hisoblanadi. Tashkilotda kadrlar siyosati maqsadli ravishda ishlab chiqilgan va barcha darajada ishga joriy qilingan bo'lsa, xodimlar o'z vazifalarini aniq va o'z vaqtida bajarishga ko'proq intiladi. Bu esa ish vaqti va moddiy resurslar tejashiga olib keladi, shuningdek, ishlab chiqarish jarayonidagi barqarorlik va samaradorlikni ta'minlaydi. Kadrlar siyosati xodimlar uchun barqaror va ochiq muhit yaratadi, ularning tashkilotda uzoq muddatli faoliyat yuritishi va barqarorlikni saqlashiga xizmat qiladi. Xodimlar o'z qiymati qadrlanishini his qilganda va o'z ish faoliyati bilan tashkilotning strategik maqsadlariga hissa qo'shish imkoniga ega bo'lganda, ularning mehnat unumdorligi sezilarli darajada o'sadi.

Zamonaviy texnologiyalar va baholash usullari HR samaradorligini tahlil qilish va uni optimallashtirishda muhim ahamiyatga ega. Masalan, raqamli texnologiyalar asosida ish jarayonlarini avtomatlashtirish, xodimlarning ish samaradorligi va vazifalar bajarilishini monitoring qilish, resurslardan samarali foydalanishni tahlil qilish orqali kadrlar siyosati aniq va faktlarga asoslangan tarzda amalga oshiriladi. Shuningdek, xodimlarning motivatsiya darajasi, malaka va qobiliyatlari tahlil qilinadi, bu esa ularning kuchli va zaif tomonlarini aniqlash va rivojlantirish imkonini beradi. Innovatsion baholash usullari va texnologiyalar zamonaviy HR strategiyalarining samaradorligini oshirishda asosiy vosita hisoblanadi.

Tashkilotlarda zamonaviy ishlab chiqarish va boshqaruv usullarini qo'llash hamda xodimlarni rag'batlantirish va malakasini oshirish choralari bilan birlashtirish kadrlar siyosati samaradorligini maksimal darajaga olib chiqadi. Korporativ javobgarlik va xodimlarning professional ko'nikmalarini rivojlantirish xodimlar motivatsiyasini kuchaytirib, ularning tashkilot maqsadlari uchun mas'uliyatini oshiradi. Shu tarzda xodimlar o'z vazifalarini mas'uliyat bilan bajaradi, ish jarayonida tashabbuskorlik ko'rsatadi va tashkilotning barqaror rivojlanishi uchun hissa qo'shadi.

Shuningdek, samarali liderlik va kadrlar siyosati xodimlarning tashkilotga sadoqatini va ish jarayonidagi barqarorligini ta'minlaydi. Xodimlar o'zlari va tashkilotning manfaatlarini uyg'unlashtirganda, ularning mehnat unumdorligi va ijodiy potentsiali sezilarli darajada oshadi. Bu omillar, o'z navbatida, tashkilotning strategik maqsadlariga tez va samarali erishish, resurslarni tejash va raqobatbardoshligini mustahkamlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, barcha darajada samarali kadrlar siyosati va motivatsion ta'sir barqaror tashkilot muhitini yaratadi, ya'ni xodimlar o'z imkoniyatlarini rivojlantirishga va tashkilotning umumiy natijalarini yaxshilashga ko'proq intiladi.

Natijada, liderning motivatsion ta'siri va samarali kadrlar siyosati tashkilotda barqaror ish muhitini yaratish, xodimlar faoliyatini rag'batlantirish, resurslardan samarali foydalanish va umumiy samaradorlikni sezilarli darajada oshirish imkonini beradi. Bu esa zamonaviy tashkilotlarning strategik maqsadlariga erishishini osonlashtirish va raqobatbardoshligini mustahkamlashda asosiy omilga aylanadi.

Liderning motivatsion ta'siri va kadrlar siyosati zamonaviy tashkilotlarda xodimlarning ish unumdorligi va strategik maqsadlarga erishishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. O'zbekistonda hamon ko'plab davlat va xususiy tashkilotlarda kadrlar siyosati va motivatsiya masalasi amaliy ahamiyat kasb etadi. Masalan, davlat korxonalarida kadrlarning ish vaqti va samaradorligi an'anaviy usullar asosida baholanadi, rag'batlantirish tizimi esa asosan mehnat haqiga bog'liq. Bu holatda xodimlarning ijodiy potentsiali to'liq namoyon bo'lmasligi va tashabbuskorlikning kamayishi kuzatiladi. Shuningdek, rotatsiya va professional rivojlanish imkoniyatlari cheklanganligi sababli, ularning motivatsiya darajasi pasayishi mumkin[1].

Shu bilan birga, xususiy sektorda, masalan, IT va telekommunikatsiya sohasida, O'zbekistonda xodimlarni rag'batlantirish va malaka oshirishga qaratilgan strategiyalar qo'llaniladi. Masalan, Tashkent City va ayrim xususiy kompaniyalarda xodimlarning malakasi va ilg'or texnologiyalar bilan ishlash qobiliyati ustuvor ahamiyatga ega. Bu holatda lider xodimlarni o'z vazifalariga moslashtirish, ularni ilhomlantirish va mukofotlar bilan rag'batlantirish orqali ish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi[2].

Xorijiy tajribalar bilan taqqoslaydigan bo'lsak, AQSh, Yevropa va Janubiy Koreyadagi zamonaviy kompaniyalarda motivatsiya va kadrlar siyosati yuqori darajada integratsiyalangan. Masalan, Google va Microsoft kabi kompaniyalarda xodimlarning ijodiy faoliyati va rivojlanishi uchun keng imkoniyatlar yaratilgan. Ularda liderlik nafaqat vazifalar taqsimoti, balki xodimlarning ustuvorliklarini aniqlash, professional rivojlanishini qo'llab-quvvatlash va ularni ilhomlantirish bilan bog'liq. Hatto kichik guruhlarda ham rahbarlar motivatsion muloqot orqali xodimlarning tashabbuskorligini rag'batlantiradi va ularning mehnat unumdorligi doimiy monitoring qilinadi[3].

O'zbekistonda ham zamonaviy kompaniyalar bu tajribani o'rganib, innovatsion HR usullarini qo'llashni boshlamoqda. Masalan, "Artel" va "UzAuto Motors" kabi kompaniyalarda xodimlarning malakasi va ish unumdorligi tahlili, reyting tizimlari va rag'batlantirish mexanizmlari joriy qilingan. Bu usullar orqali xodimlarning professional rivojlanishi ta'minlanadi, ularning ish vaqti va resurslardan samarali foydalanishi kuzatiladi. Shunday qilib, zamonaviy texnologiyalar, raqamli monitoring va baholash usullari O'zbekistonda HR samaradorligini oshirishda muhim omilga aylanmoqda[4].

Kadrlar siyosati samaradorligini oshirishda korporativ javobgarlik va xodimlarning kasbiy rivojlanishini ta'minlash muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda an'anaviy tizimlarda bu jihatlar kam e'tiborga olinadi, bu esa motivatsiyaning pasayishiga va samaradorlikning kamayishiga olib kelishi mumkin. Shu bois zamonaviy liderlar va HR mutaxassislari xodimlarning kasbiy salohiyatini aniqlab, ularni ilhomlantirish, rag'batlantirish va malakasini oshirishga alohida e'tibor qaratishi lozim[5].

Xorijiy misollarda, masalan, Germaniya va Shveysariyadagi kompaniyalarda xodimlarning malakasi va motivatsiyasi muntazam baholanadi, trening va rotatsiya tizimlari orqali ularning kasbiy rivojlanishi ta'minlanadi. Buning natijasida ish samaradorligi yuqori, tashabbuskorlik va innovatsiya darajasi yuqori bo'ladi. O'zbekistonda ham zamonaviy kompaniyalar shu tajribani qo'llab, kadrlar siyosati va liderlik mexanizmlarini integratsiyalash orqali samaradorlikni oshirishga harakat qilmoqda[6].

Shuningdek, zamonaviy ishlab chiqarish va boshqaruv usullarini qo'llash, xodimlarni rag'batlantirish va malakasini oshirish choralari bilan birlashtirilganda kadrlar siyosati samaradorligi maksimal darajaga olib chiqiladi. Bu yo'nalishda rahbarlar xodimlarning tashabbuskorligini rag'batlantirib, ularni tashkilot maqsadlari uchun mas'uliyatli qilib tarbiyalaydi. Har bir xodim o'z imkoniyatlari va bilimlarini rivojlantirish orqali tashkilotning umumiy natijalariga hissa qo'shadi, bu esa zamonaviy O'zbekiston kompaniyalarining raqobatbardoshligini oshiradi[7].

Natijada, liderning motivatsion ta'siri va samarali kadrlar siyosati zamonaviy O'zbekistonda ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, xorijiy tajribalarni uyg'unlashtirish orqali ish unumdorligini va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishini sezilarli darajada yaxshilash mumkin. Bu mexanizmlar xodimlarning barqarorligi, kasbiy rivojlanishi va tashkilotning umumiy samaradorligini ta'minlaydi.

Xulosa: Liderning xodimlarga motivatsion ta'siri va samarali kadrlar siyosati tashkilotning ishlab chiqarish va boshqaruv samaradorligini sezilarli darajada oshirish imkonini beradi. Samarali kadrlar siyosati xodimlar rag'batlantirilishi, resurslar tejalishi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishni ta'minlaydi. Zamonaviy texnologiyalar va baholash usullari HR samaradorligini tahlil qilish va uni optimallashtirishda asosiy ahamiyatga ega.

References

1. Rawls, J. (1997) «The Idea of Public Reason Revisited», University of Chicago Law Review 64: 765–807;

2. Taylor, Ch. (2011) «What Does Secularism Mean», in Taylor, Ch. Dilemmas and Connections: Selected Essays, p. 309. Cambridge, Massachusetts and London: The Belknap Press of Harvard University Press.
3. Suyunov D.X., Qodirov T.U., Umarova R.Z. Boshqaruv etikasi va korporativ madaniyat. Darslik: T.: 2025, 475 bet.
4. Лихолетов В.В. Профессиональная этика и служебный этикет учебное пособие / Лихолетов В.В. – СПб.: ИЦ «Интермедия», 2020. – 168 с.
5. Мирқосимов С.М., Юсупов А.С. Дипломатия ва бизнес этикет. Ўқув қўлланма. -Т.: «ИҚТИСОДИЁТ», 2019. – 242 б.
6. Rasulov A.G'. Zamonaviy ishchanlik protokoli va etiket. Ishchanlik munosabatlarida etika va madaniyat. O'quv qo'llanma. / Rasulov A.G', Tadjiev Sh.Sh. -T: «ART FLEX» nashriyoti, 2018. -560 b.
7. Qodirov T.U. Inson resurslarini boshqarish. Darslik.// T.U. Qodirov. – T.: Impress media, 2025. -566 bet.
8. Suyunova D.D. Rakamli korporativ boshkaruvni joriy etishning ilg'or xorij rivojlangan mamlakatlar tajribasi va ijobiy tomonlarini joriy qilish. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2552/2376>. 2025, fevral.
9. Suyunov D.X., Qodirov T.U., Umarova R.Z. Boshqaruv etikasi va korporativ madaniyat. Darslik: T.: 2025, 475 bet.
10. Suyunov D.X., E.A. Xoshimov, Sh.A. Xusainov Korporativ boshqaruv: muammolar va zamonaviy yechimlar. 2018. 220 bet.
11. Suyunov D.X., A.T. Kenjabayev, A. Ro'ziyev Elektron tijorat. 2023. 450 bet.