

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISH VA MUKOFOTLASH TIZIMLARI

Bahriddinov Oybek Oydinovich

Navoiy Davlat Universiteti Tabiiy fanlar fakulteti

Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Inson resurslarini boshqarishning rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari kompaniyaning muvaffaqiyatini ta'minlashda juda muhim omil hisoblanadi. Xodimlarga motivatsiya berish va rag'batlantirish orqali ularning ishga bo'lgan sadoqatini oshirish, samaradorlikni va jamoaning umumiy ish natijalarini yaxshilashga undaydi.

Kalit so'zlar: Flexible ish soatlari, stock options, kesh mukofotlari, Ijtimoiy rag'batlantirish, rag'batlantirish paketlari, Ijtimoiy paketlar

Inson resurslarini boshqarishda rag'batlantirish va mukofotlash tizimlarini ishlab chiqishda bir nechta muhim tamoyillarni inobatga olish kerak:

Adolat: Xodimlarni mukofotlashda adolatni ta'minlash juda muhimdir. Har bir xodim o'zining ishlash ko'rsatkichlariga qarab adolatli ravishda rag'batlantirilishi kerak. Bu adolatsiz qarorlar xodimlarning motivatsiyasini pasaytirishi mumkin.

Shaffoflik: Rag'batlantirish tizimi shaffof bo'lishi kerak, xodimlar qanday mezonlarga asoslangan mukofotlar olishini aniq tushunishi zarur

Samaradorlik: Rag'batlantirish tizimining samaradorligi xodimlarning motivatsiyasini va ish faoliyatini yaxshilashga qaratilgan bo'lishi kerak. Xodimlar mukofotlarga erishishda qanday qadamlar qo'yishlarini bilishlari lozim.

Vaqtga nisbatan moslashuvchanlik: Xodimlar uchun rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari tezkor va vaqtida taqdim etilishi kerak. Xodimlar mukofotlar va rag'batlarni o'z vaqtida olishlari ularning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi.

Rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari kompaniyaning muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Xodimlarga adolatli, samarali va o'z vaqtida rag'batlantirish taqdim etilishi, ularning ishga bo'lgan qiziqishini va kompaniyaga bo'lgan sadoqatini oshiradi. Tizimlar xodimlarning malakasini oshirish, ularning sog'liqni saqlashini ta'minlash, shuningdek, ularning rivojlanishiga imkoniyat yaratish orqali ularning samaradorligini oshiradi. Rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari bir nechta asosiy yo'nalishlarni o'z ichiga oladi:

Moliyaviy rag'batlantirish:

***Maosh va bonuslar:** Xodimlarning ish haqi va ularga beriladigan bonuslar tizimi, xususan, yillik bonuslar yoki kutilgan natijalar asosida belgilangan mukofotlar.

***Daromad ulushi:** Ba'zi kompaniyalar xodimlarga kompaniyaning yillik daromadidan ulush berishadi. Bu ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va kompaniya muvaffaqiyatiga ko'proq e'tibor qaratishga undaydi.

Nomoddiy rag'batlantirish:

***Qadrli tan olinish:** Xodimlarning muvaffaqiyatlari va yutuqlarini ochiq ravishda tan olish, ularni jamoaga e'tirof etish. Bu ularning o'zini qadrlangan va kerakli his qilishiga yordam beradi.

***Sertifikatlar va diplomlar:** Xodimlarni maxsus sertifikatlar yoki diplomlar bilan taqdirlash, ularning kasbiy o'sishiga va rivojlanishiga turtki beradi.

Ijtimoiy rag'batlantirish:

***Ijtimoiy paketlar:** Xodimlar uchun sog'liqni saqlash, ta'til, pensiya yoki boshqa ijtimoiy himoya vositalari taqdim etilishi mumkin.

***Flexible ish soatlari va masofaviy ish:** Xodimlarga ish vaqtini va joyini tanlash imkoniyatini berish, bu ularga o'z vaqtini boshqarishda yordam beradi va ishga bo'lgan munosabatni yaxshilaydi.

***Moliyaviy rag'batlantirish tizimlari:** Moliyaviy rag'batlantirish xodimlarni har jihatdan rag'batlantirishda eng ko'p ishlatiladigan vosita hisoblanadi. Bu usulda xodimlarga moliyaviy mukofotlar taqdim etiladi. Ular asosan:

***Maoshning raqobatbardoshligi:** Xodimlarga bozor talablariga mos, raqobatbardosh maosh taklif etish. Yaxshi maosh xodimlarni ushlab turish va yangi talantlarni jalb qilishda juda muhim ahamiyatga ega.

***Bonuslar va kesh mukofotlari:** Xodimlarga yillik yoki oylik ishlash ko'rsatkichlariga qarab bonuslar, mukofotlar berish. Bu xodimlarni samarali ishlashini rag'batlantiradi. Bunga kompaniya daromadi yoki individual yutuqlar asosida ajratiladigan bonuslar kiradi.

***O'zgacha mukofotlar (stock options):** Ba'zi kompaniyalar xodimlarga kompaniya aksiyalarini sotib olish yoki ularga egalik qilish imkoniyatini taqdim etadi. Bu xodimlarni kompaniyaning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga qiziqtiradi.

***Xodimlarga tayyorlangan maxsus rag'batlantirish paketlari:** Har bir xodimning individual ehtiyojlarini inobatga olib, ularga maxsus moliyaviy mukofotlar va imtiyozlar (masalan, sog'liqni saqlash sug'urtasi, ta'til va boshqalar) taqdim etish.

Rag'batlantirish Tizimining Ahamiyati: Xodimlarni rag'batlantirish tizimi, ularning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash, motivatsiyasini oshirish va ish samaradorligini ta'minlash uchun yaratildi. Bu tizim orqali kompaniya o'z xodimlarini qadrlashini ko'rsatadi va ularni yuqori natijalarga erishishga undaydi. Xodimlar o'z mehnatining samarasini ko'rganida, ular yanada motivatsiyalashadi va kompaniyaga bo'lgan sadoqatini oshiradi.

Rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari kompaniya ichida ijobiy ish muhitini yaratadi, xodimlarni bir-biriga yanada ko'proq yordam berishga undaydi va jamoa ruhini mustahkamlaydi. Bunday tizimlar xodimlarning mehnatini tan olishni, ularning yutuqlarini qadrlashni, va ularni motivatsiya qilishda samarali vosita bo'lib xizmat qiladi. Xodimlarni samarali baholash va o'lchash tizimlari kompaniyaning rag'batlantirish tizimining samarali bo'lishini ta'minlaydi.

Xulosa

Inson resurslarini boshqarishda xodimlarni rag'batlantirish va mukofotlash tizimlari kompaniyaning muvaffaqiyatli ishlashida katta ahamiyatga ega. Bu tizimlar xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularning ishga bo'lgan sadoqatini ta'minlash va yuqori natijalarni qo'lga kiritish uchun samarali vositalardir

Samarali rag'batlantirish tizimi xodimlarning sadoqatini oshiradi, ularga karyera rivojlanishi, malaka oshirish va sog'liqni saqlash kabi imtiyozlarni taqdim etish orqali kompaniyaga bo'lgan bog'liqligini mustahkamlaydi. Shu bilan birga, kompaniyalar o'z xodimlarini rag'batlantirishda yuqori raqobatbardosh va shaffof tizimlar yaratish, ularning ehtiyojlariga javob berish va motivatsiyani oshirishda turli strategiyalarni joriy etish zarur. Bularning barchasi birgalikda kompaniyani mustahkamlaydi va xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi.

Foydalangan adabiyotlar:

1. Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). "Bridging the Gap: The Impact of HRM on Organizational Performance."
2. Kaufman, B. E. (2015). "Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship."
3. **Maslow, A. H.** (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396
4. **Buchanan, D., & Huczynski, A.** (2017). *Organizational Behaviour* (9th edition). Pearson.
5. **Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L.** (2006). *The role of supervisors in the organizational justice-motivation relationship: A multi-source analysis*. Journal of Applied Psychology, 91(1), 4-12.
6. **Kohn, A.** (1993). *Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes*. Houghton Mifflin.
7. **Kirkman, B. L., & Rosen, B.** (1999). *Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment*. Academy of Management Journal, 42(1), 58-74.
8. **Vroom, V. H.** (1964). *Work and Motivation*. Wiley.