

**MOTIVATSIYANING RAHBARLIK FAOLIYATIDAGI O'RNI VA
AHAMIYATI HAMDA PSIXOLOGIK TA'SIRI**

Tajimuratova Ziyuar

Qoraqalpog'iston Respublikasi Chimboy tumani 13-maktab psixologi

Primbetova Periyzat

Qoraqalpog'iston Respublikasi Chimboy tumani 2-maktab psixologi

Turimbetova Sveta

Qoraqalpog'iston Respublikasi Chimboy tumani 45-maktab psixologi

Annotatsiya: Motivatsiya - murakkab tuzilma, faoliyatni harakatlantiruvchi kuchlar majmuasi bo'lib, u o'zini mayllar, maqsadlar, ideallar ko'rinishida namoyon qiladi va inson faoliyatini bevosita aniqlab, boshqarib turadi. Motivlashtirish – bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligini manbai, sababi, dalili har xil turli ehtimollardadir.

Kalit so'zlar: motivatsiya, boshqaruv, kadrlar motivatsiyasi, mehnatni rag'batlantirish, motivatsiyalashtirish, motivatsiya jarayoni, xodimlar motivatsiyasi, zamonaviy motivatsiya

KIRISH

Motivatsiya yo'qligining eng muhim va keng tarqalgan sababi oddiy: ilhomni doimiy ravishda his qilib bo'lmaydi. Bizga haddan tashqari ta'sir qiladigan odamlar o'zlarining kundalik odatlari sababli bizda shunday taassurotni yaratadilar. Agar tanangiz vazifani bajarishga odatlangan bo'lsa, har kuni ertalab soat beshda turish uchun ilhomlantiruvchi moslamalar kerak emas. Shunday qilib, motivatsiyaning siri aniq odatlarga bog'liq. Ular bizga avtomatik ravishda maqsadlar tomon harakat qilish imkonini beradi. Biz buni qilishga odatlanib qolamiz. Qanday bartaraf etish mumkin? Maqsadga erishishning oson yo'li – quyidagi shablonga amal qilishdir.

Maqsadni tanlang. Kelgusi yilda qanday katta natijaga erishmoqchi ekanligingiz haqida o'ylang. Maqsadingiz tomon olib boradigan har bir bilimni o'zlashtiring. Siz qanchalik chuqur kirib borsangiz, yo'lingiz shuncha ravshan bo'ladi. Har kuni takrorlashingiz mumkin bo'lgan foydali odatni toping. U shunday bo'lishi kerakki, hayot tarzingizga aylantirish oson bo'lsin. Shunday qilsangiz, asta-sekin bu hayotingizning bir qismiga aylanadi. Motivatsiya inson hayotida juda katta rol o'ynaydi. Motivatsiya boshqaruvda ham katta ahamiyatga egadir. Shaxs yaxshi lider bo'lishi uchun xodimlarga qaysi vaziyatda qanday motivatsiya berish kerakligini bilishi kerardir. Zamonaviy mehnat motivatsiyasining vazifasi kadrlar salohiyatidan eng samarali foydalaniladigan sharoitlarni yaratishdir. Motivatsiya modellarini o'rganish natijalari odamni ishlashga undovchi narsani aniq aniqlashga imkon beradi. Menejmentning asosiy vazifalaridan biri har bir ishchi faoliyatining motivlarini aniqlash va ushbu motivlarni korxona maqsadlari bilan muvofiqlashtirishdir. U xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga rag'batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqa. Hech qanday boshqaruv tizimi samarali motivatsiya modeli ishlab chiqilmagan taqdirda samarali ishlamaydi, chunki motivatsiya ma'lum bir shaxsni va umuman jamoani shaxsiy va jamoaviy maqsadlariga erishishga undaydi. Motivatsiya boshqaruvda juda katta ahamiyatga egadir.

Rahbarlar har doim zamonaviy boshqaruvda motivatsion jihatlar tobora muhim ahamiyat kasb etayotganini tan olishgan. Kadrlar motivatsiyasi - bu resurslardan maqbul foydalanishni ta'minlash, mavjud inson resurslarini safarbar etishning asosiy vositasi. Motivatsiya jarayonining asosiy maqsadi mavjud mehnat resurslaridan maksimal darajada foydalanish, bu korxonaning umumiy faoliyati va rentabelligini oshirishga imkon beradi. Bozorga o'tish davrida xodimlarni boshqarish xususiyati - bu xodimning shaxsiyati rolining ortib borishi. Shunga ko'ra, motivlar va ehtiyojlar nisbati o'zgaradi, bunga motivatsiya tizimi tayanishi mumkin. Xodimlarni rag'batlantirish uchun bugungi kunda kompaniyalar mehnatga haq to'lashning moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan usullaridan foydalanmoqdalar. Ayni paytda na menejment nazariyasi, na kadrlar menejmenti amaliyoti xodimlarning motivatsion sohasining

individual jihatlari va ularni boshqarishning eng samarali usullari o'rtasidagi munosabatlarning aniq tasvirini bermaydi.

Rag'batlantirishning (motivatsiya) tashkiliy usullariga quyidagilar kiradi. Tashkilot ishlarida ishtirok etish (odatda ijtimoiy); Yangi bilim va ko'nikmalarni egallash istiqboli; Ish tarkibini boyitish (ish va kasbiy o'sish istiqbollari bilan yanada qiziqarli ishlarni ta'minlash). Motivatsiyaning axloqiy psixologik uslublariga quyidagilar kiradi. Kasbiy g'ururni, ish uchun shaxsiy javobgarlikni shakllantirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish (ma'lum miqdordagi tavakkalchilik mavjudligi, muvaffaqiyatga erishish qobiliyati); Muammoning mavjudligi, ishda o'zingizni namoyon etish imkoniyatini beradi; E'tirof (shaxsiy va jamoat, shuningdek qimmatbaho sovg'alar, faxriy yorliqlar, faxriy yorliq va boshqalar). Maxsus xizmatlari uchun - ordenlar va medallar, nishonlar, faxriy unvonlarni berish va boshqalar bilan mukofotlash; Odamlarni samarali ishlashga ilhomlantiradigan yuqori maqsadlar (har qanday vazifada qiyinchilik elementi bo'lishi kerak); O'zaro hurmat va ishonch muhiti. Lavozimga ko'tarilish motivatsiyaning o'ziga xos murakkab usuli hisoblanadi. Biroq, bu usul ichki jihatdan cheklangan, chunki, birinchidan, tashkilotdagi yuqori lavozimli lavozimlar soni cheklangan; ikkinchidan, rag'batlantirish qayta tayyorlash xarajatlarini oshirishni talab qiladi. Boshqaruv amaliyotida, qoida tariqasida, bir vaqtning o'zida turli xil usullar va ularning kombinatsiyasidan foydalaniladi. Motivatsiyani samarali boshqarish uchun korxonalarni boshqarishda uchta usul guruhini ham qo'llash zarur. Shunday qilib, faqat kuch va moddiy motivlardan foydalanish xodimlarning ijodiy faoliyatini tashkilot maqsadlariga erishish uchun safarbar qilishga imkon bermaydi. Menejer, qo'shimcha ravishda, har bir xodim yoki guruhning mehnatda ishtirok etish darajasini baholashi kerak. Odamlarni ishi uchun mukofotlashning bir necha yo'li mavjud: 1. Xodimning turli xil shakllarda ishlash muddatidan qat'i nazar, intensiv ish uchun moddiy ish haqi va uning yanada sifatli bo'lishi. 2. Ilmiy-texnik ishlarni bajargani uchun ishlab chiqarishga joriy qilinganligi uchun bir martalik pul mukofoti (mukofotlar). 3. Xodimning imkoniyatlariga eng mos

keladigan lavozim, daraja bo'yicha ko'tarilish. 4. Bo'sh vaqtni rag'batlantirish yoki xodimga ish kunini mustaqil ravishda rejalashtirish imkoniyatini berish, bu esa samaradorlikni oshirishga olib keladi. 5. Xodimning xizmatlarini mukofotlar, minnatdorchiliklar, xatlar, matbuot, radio, televidenie orqali maqtash, tegishli shaklda maqtash, ishonch, eng yaxshi ish uchun imtiyozlar va imtiyozlar berish orqali xodimning xizmatlarini ommaviy va shaxsiy e'tirof etish. «Ushbu mehnatni rag'batlantirishning barcha» to'plami »ommaviy bo'lishi kerak, barcha xodimlarga ma'lum va haqiqatan ham munosib. Kimni va nimani rag'batlantirish mumkin, buni qanday qilish kerak degan savolni tushunish muhimdir. Biroq, har qanday jamoada nafaqat ishda eng yaxshi natijalarga intilayotganlarni ko'rish mumkin. Shu munosabat bilan, korxonada moddiy va ma'naviy zarar yetkazgan ishlarida xatolarga yo'l qo'ygan, suiiste'mol qilganlik, o'g'irlik, qalbaki ishlarni sodir etgan xodimlarni jazolash to'g'risida savol tug'iladi. Pul kabi mukofotlash usuli haqida gapirganda, uning qanchalik muhimligiga ishonirishning hojati yo'q, biznesda pul muvaffaqiyat belgisidir. Pulni rag'batlantirish shakllari har xil bo'lishi mumkin: ish haqining oshishi, mukofotlar, kompaniya foydasida ishtirok etish. Korxonada ish haqini tashkil etish katta ahamiyatga ega. Ish haqini tashkil etish standartlar, tariflar tizimi, ish haqi shakllari va tizimlari va boshqalar yordamida amalga oshiriladi. Tarif tizimi bu ish haqining murakkabligi va mehnat sharoitlariga, ish haqi shakllariga va sohaning o'ziga xos xususiyatlariga qarab farqlanishini belgilaydigan standartlar to'plamidir. Demak inson ish-faoliyatida rag'bat katta ahamiyatga egadir

XULOSA

Motivatsiya-bu odamlar va boshqa hayvonlarning ma'lum bir vaqtda xatti-harakatni boshlashi, davom ettirishi yoki to'xtatishi sababi. Motivatsion holatlar odatda agent ichida harakat qiluvchi, maqsadga yo'naltirilgan xatti-harakatlarga moyillikni yaratadigan kuchlar sifatida tushuniladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YIXATI:

1. Altr R.T. Tashkilotlarda tizimli yondoshuv / R.T. Allne
2012. - 21-bet
2. Bucala A.N. Boshqaruv, psixologiya / A.N. Bupa. .:
Yorot, 2010. - 152-bet.
3. Balaxin fb. Yuqori daromad / Balakin, fb Universal, 2014. -
p.147.
4. Bannikov L.A. Xodimlarni boshqarish: Bilim, 2011. - p.23
5. Internet materiallari