

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH: MOTIVATSIYA VA SAMARADORLIK

Tolibov Jahongir Maxkam o'g'li

Abdukarimov Bekzod

Rustamov Shaxriyor

Bozorboyev Bektemir

Guliston davlat universiteti talabalari

Turayeva Gulizahro

Guliston davlat universiteti o'qituvchisi

***Annotatsiya.** Ushbu tezis xodimlarning motivatsiyasi va tashkilot samaradorligini oshirishda inson resurslarini boshqarishning (HRM) muhim rolini o'rganadi. So'nggi empirik tadqiqotlar va nazariy asoslarga tayangan holda, u turli HRM amaliyotlari motivatsiya darajasiga va natijada ishlash natijalariga qanday ta'sir qilishini o'rganadi. Tahlil ichki va tashqi motivatsion omillarning ahamiyatini ta'kidlaydi va tashkilotlar motivatsiyalangan ishchi kuchini rivojlantirish uchun keng qamrovli strategiyalarni qabul qilish zarurligini ta'kidlaydi.*

***Kalit so'zlar:** inson resurslarini boshqarish, motivatsiya, samaradorlik, ishga sodiqlik, ichki va tashqai rag'batlar, ish unumdorligi.*

KIRISH

Zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish samaradorligi bevosita xodimlarning motivatsiyasi bilan bog'liq. Motivatsiya xodimlarning ishga bo'lgan munosabati, faoliyati va natijalariga ta'sir etuvchi asosiy omildir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori motivatsiyaga ega xodimlar tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Hozirgi zamonda tuzatib bo'lmaydigan zararlarning oldini olishda, inqiroz davrida, inson resurslarining roli juda muhim va bunda inson resurslari menejerlarining roli kattaroqdir. Inson resurslarini boshqarish samaradorligi, albatta, inson kapitaliga sarmoya kiritish va strategik xarajatlarni minimallashtirish bilan bog'liq. Samaradorlik har qanday faol tashkilotning asosiy maqsadlaridan biridir. Inson resurslarini samaradorlik ko'rsatkichini tanlash uchun e'tiborga olish kerak bo'lgan bir qator atributlar mavjud va bu samarali boshqaruv modelini joriy etish yo'lidagi birinchi qadamdir.

TAHLIL VA NATIJALAR

Samaradorlik tashkilotning maqsadlariga erishish darajasi sifatida tavsiflanadi. Ba'zi tadqiqotchilar uchun inson resurslari samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar 7 ta asosiy o'lchovni o'z ichiga oladi: qobiliyat, tushunish va bilish, tashkiliy qo'llab-quvvatlash, motivatsiya, fikr-mulohaza bildirish, ishonchlilik va moslashuvchanlik. Inson resurslarini boshqarish tashkilotning mavjud inson resurslari va imkoniyatlarini

optimallashtirish, ishlash, malaka va shaxsiy ko‘nikmalarga asoslangan tegishli to‘lov tizimini ishlab chiqish, inson resurslarini saqlash, o‘qitish va inson resurslarini rivojlantirish tashkilotning samaradorligini oshirishi mumkin. Samaradorlik o‘lchov ko‘rsatkichlari quyidagilardir: vazifalarni bajarish tezligi, mavjud uskunalardan optimal foydalanish, topshiriqlardan opimal foydalanish. Samaradorlikni oshirish uchun inson resurslarini samarali boshqarish, ishchi kuchi bilan bog‘liq turli ko‘rsatkichlardan foydalangan holda, ijobiy yaxshilanishlarni amalga oshirish kerak.

1. Motivatsiyaning samaradorlikka ta’siri

Ferda Alper Ay (2025) tomonidan olib borilgan bibliometrik tahlil natijalariga ko‘ra, motivatsiya va samaradorlik o‘rtasidagi ijobiy bog‘liqlik mavjud. Tadqiqotda 1953 yildan 2024 yilgacha bo‘lgan davrda chop etilgan 3363 maqola tahlil qilingan bo‘lib, motivatsiya xodimlarning ish unumdorligini oshirishda muhim omil ekani aniqlangan.

2. HRM amaliyotlari va motivatsiya

Ahmad va boshqalar (2024) tomonidan olib borilgan tadqiqotda HRM amaliyotlari, xodimlarning motivatsiyasi va tashkilot samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik o‘rganilgan. Natijalar HRM amaliyotlari xodimlarning motivatsiyasini oshirish orqali tashkilot samaradorligini yaxshilashga yordam berishini ko‘rsatadi.

3. Motivatsiya turlari va ularning samaradorlikka ta’siri

Motivatsiya ichki (maqsadga erishish, o‘zini rivojlantirish) va tashqi (maosh, mukofot) turlarga bo‘linadi. Ichki motivatsiya xodimlarning uzoq muddatli sodiqligini ta’minlasa, tashqi motivatsiya qisqa muddatli natijalarga olib keladi.

4. Jadval: HRM amaliyotlari va xodim motivatsiyasi o‘rtasidagi bog‘liqlik.

Motivatsiyaning samaradorlikka ta’siri bo’yicha T-jadval

1-jadval

HRM amaliyoti	Motivatsiyaga ta’siri	Tavsif
Maosh va mukofotlar	Yuqori	Xodimlar moddiy jihatdan rag‘batlantiriladi
Kasbiy rivojlanish	O‘rta	Xodimlarning o‘shish imkoniyatini ta’minlaydi
Ish sharoitlarini yaxshilash	Yuqori	Qulay ish muhiti motivatsiyani oshiradi
Rahbarlik uslubi	Yuqori	Samarali rahbarlik

XULOSA

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, inson resurslarini boshqarish strategiyalari xodimlarning motivatsiyasini oshirish orqali tashkilot samaradorligini yaxshilashga yordam beradi. Motivatsiyani oshirish uchun HRM amaliyotlarini takomillashtirish,

xodimlarga qulay ish sharoitlarini yaratish va ularning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘.R Xo‘jaqulov. Boshqaruvda inson resurslari samaradorligini baholash ko‘rsatkichlari. O‘zbekiston zamini.946 2\2022.
2. Turayeva G. The significance of sustainability of grain production in the consumer basket //E3S Web of Conferences. – EDP Sciences, 2023. – T. 420. – С. 01019.
3. Turayeva, G., Tilovbekova, A., Tursunkulova, D., & Abdujabborova, S. (2025). Ishlab chiqarishda zararsizlikni tahlil qilish. *Наука и инновация*, 3(14), 56-58.
4. Тураева Г. К. Актуальность обеспечения стабильности производства зерна в национальной экономике //Экономика и социум. – 2024. – №. 2-1 (117). – С. 1387-1394.
5. Gulizahro, T. R., Maqsad, B., Elmurod, S., Firdavs, S., & Aziza, T. (2025). Boshqaruv hisobida hisob siyosati tashkil etish. *Fan va Tadqiqot Samaralari*, 2(3), 99-101.
6. Gulizahro, T. (2023). The importance of developing the exchange mechanism and online trade in the E-commerce system (in the example of grain trade). *Raqamli iqtisodiyot (Цифровая экономика)*, (2), 14-20.
7. Тураева, Г. К. (2024). Актуальность обеспечения стабильности производства зерна в национальной экономике. *Экономика и социум*, (2-1 (117)), 1387-1394.
8. Джалилова, С., & Хамидова, Ф. (2025). Роль цвета в формировании национальной картины мира: узбекский и испанский языки в сравнении. *Зарубежная лингвистика и лингводидактика*, 3(1), 380-384.
9. Mekhrojovna, D. S., & Erkinovna, K. F. (2025). Characteristic features of the semantics of color in the phraseology of the Uzbek language. *EduVision: Journal of Innovations in Pedagogy and Educational Advancements*, 1(2), 131-136.
10. Rafikovich, H. M. (2022). The classification of teaching methods in higher education. *Journal of Positive School Psychology*, 1582-1587.
11. Ochildievna, M. R. (2019). The Study of the Modification of Sounds in Coherent Speech in English and Uzbek Languages. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences* Vol, 7(12).
12. Mardonova, R. O. (2022). Boshlang‘ich Sinflarda Ingliz Tili Talaffuziga O‘rgatishdagi Qiyinchiliklar. *Ta‘lim Va Rivojlanish Tahlili Onlayn Ilmiy Jurnal*, 2(1), 46-48.
13. Norovna, X. G., & Sarvinoz, S. (2025). Italian tilida artikllarning qo‘llanish usullari. *Yangi O‘zbekiston, yangi tadqiqotlar jurnali*, 2(5), 329-331.