

БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИДА МОТИВАЦИЯ

**Бердиёрова Шоира –педагогика таълими
назарияси кафедраси катта ўқитувчиси
Данабоева Ирода-
ЖДПИ Педагогика назарияси ва
тарихи йўналиши 1- курс магистранти**

Аннотация: Маълумки ҳар қандай фаолият тури бошқарув асосига қурилади, чунки шу фаолиятни амалга оширишдан кўзланган мақсадга эришиш, бажариладиган вазифаларни тақсимлаш, ижросини назорат қилиш, шунингдек, сам араддорликка эришиш учун шу фаолиятда иштирок этувчилар манфаатларини ҳимоя қилиш, рағбатлантириш чора-тадбирлари бошқарув жараёнида ташкил этилади ва мувофиқлаштирилади. Бунда бошқарувга иқтисодиётда мавжуд тизим ҳам ўз таъсирини ўтказди.

Калит сўзлар: Бошқарув, мотивация, меҳнат, амалий ижтимоий психология.

Мустақиллигимизни кўлга киритмасимиздан олдин иқтисодиётда маъмурий-бўйруқбозликка ҳамда марказий режалаштиришга асосланган тизим ҳукмрон эди. Фақатгина мулкчиликнинг давлат мулки ва ширкат мулки шаклига эга бўлган, марказдан туриб белгиланган режалар асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш, қаттиқ назорат қилиш, қолаверса, жамиятда мулкдорлар синфининг шаклланишига тўсқинлик қилувчи иқтисодий тизим ўзини оқламаганлиги тарихдан маълум

Бошқариш функсияси - мотивация, ишчиларни ўз вазифаларини самарали бажаришларини рағбатлантириш, бутун компанияни муваффақиятли бажаришдир[1].

Мотивация таъсирнинг фақат битта кучига эга - сабабларнинг шаклланиши. Бошқариш функсияси сифатида менежментнинг мотивацияси

мураккаблиги шундаки, ҳар бир инсон ўзининг муваффақиятли фаолияти учун ўзаро мулоқот қилиш керак бўлган ўзининг чуқур ғайрати бор.

Мотивацион таъсир турлари: Ходимларни бошқарув функцияси сифатида рағбатлантириш иккита тоифага бўлинади - иқтисодий ва иқтисодий бўлмаган. Иқтисодиётнинг пул мукофоти, бонус, иш ҳақи даражасининг ошиши деб тахмин қилиш осон.

Иқтисодий мотивация эмас, балки мураккаб бошқарув тўплами. Бу эрда ҳар бир инсоннинг манфаатлари, сабаблари, эҳтиёжлари, ҳаракатлари ўзаро бир-бирига боғланган. Биринчидан, бу ташкилот ходимларининг жамоанинг бир қисмига айланишига, компаниянинг фаолиятида иштирок этишига имкон берувчи ташкилий таъсирлардир. Бундан ташқари, бу ахлоқий ва психологик таъсир. Бу шуни англатадики, менежер инсоннинг заиф томонлари устида "яхши ўйнаш" керак, бу унинг яхши эҳтиёжлари учун ўз эҳтиёжларини қондириши керак[2]. Масалан:

- мақтов;
- тасдиқлаш;
- тақдирни эътироф этиш;
- ёки таъқиб қилиш.

Ҳар қандай назорат қилиш тизимининг демотиваторлари:

- номақбул танқид;
- бажарилган вазифалар билан иш ҳақининг номутаносиблиги;
- ходимнинг тўқилмаслиги ёки пастлиги;
- иш вазифаларининг номаълумлиги, компания мақсадлари.

Бундан ташқари, менежментнинг асосий функсияси сифатида мотивация шахснинг шахсий эҳтиёжларига кўра таснифланиши мумкин[3]:

- мақоми мотивацияси;
- меҳнат;
- Мақом мотивацияси инсон тан олиними, жамоада ҳурмат қилиниши, этакчилик қилиш, тақлид қилиш учун намуна бўлишига асосланган.

Меҳнатни рағбатлантириш - бу ўз-ўзини намоён қилиш истаги, пулни туртки - инсоннинг фаровонликка интилиши.

- Албатта, ҳар бир ходим бундай ғоянинг барча таркибий қисмларига эга. Бироқ, раҳбарнинг донолиги шунчаки чуқурроқ ва доимо ишчи руҳининг ҳар хил қўлларига қарашга қодир бўлиши керак.

Бошқарувчининг таянч компетенциялари хусусида замонавий, илмий жиҳатдан асосланган қатор фикр мулодазаларини таъкидлаб ўтади. Шу боис ҳам, даъвогарнинг лавозимга лойиқлик мезонлари хусусида кетганда, мутахассислар олдида бошқарувчи шахсига хос қуйидаги таянч компетенцияларни аниқлаш ёки ўрганиш масаласи кундаланг туради: Професионал компетенция — бу ўзи бошқараётган соҳда фаолиятини мукамал даражада йўлга қуйиш учун ташкилот миссиясини аниқлаштиришга хизмат қилувчи мавжуд маълумот, билим ҳамда малакаларга эга бўлишлиқдир. Услубий компетенция - бу раҳбарнинг билган нарсалари, шахсий малака ва қўникмалари, турли лойихалар хусусидаги малумотлар ҳамда топшириқларни тез, тўғри ва тушунарли (оператив) тарзда ходимларга етказа олиш қобилияти. Ижтимоий психологик компетенция - бу шахснинг ижтимоий-психологик ҳодисалар ҳамда муомала қонуниятлари, ўзгаларни билиш, тўғри идрок қилиш, дилидагини англаш ва шу асосда ўзаро ҳамкорликни ташкил қилиш борасидаги саводхонлигидир. «Амалий ижтимоий психология» (1998) китобининг муаллифлари ижтимоий-психологик компетенциянинг 3 та асосий таркибий қисмларини ажратиб кўрсатишади: (а) коммуникатив компетенция; (б) персептив компетенция; (в) интерактив компетенция. Агар диққат билан бу тизимга қаралса, у Г.Андреевагзнинг уч тизимли мулоқот тўғрисидаги назарий қарашларидан келиб чиққанлигига гувоҳ бўлишимиз мумкин (коммуникатив, персептив ва интерактив) [4]. Ҳар қалай, бундай ёндашув психология фанидаги машҳур кўп қиррали мулоқот жараёнининг асосий соҳаларини қамраб олганлиги билан характерланади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Собиров А.А. Бошқариш назарияси асослари. Ўқув-услубий мажмуа. - Т.: ТД ИУ, 2011.
2. А.Н. Арипов, Т.К.Иминов. Ўзбекистон ахборот-коммуникация технологиялари соҳаси менежменти масалалари. —Т.: Фан ва технология, 2005. 25.
3. Мухитдинов Х.А. Жамият ривожланишида ахборотлаштиришнинг ўрни. «Бозор, пул ва кредит» журнали. 2005 №5 (120). 27.
4. Мухитдинов Х.А. Проблемы повышения финансово-экономической эффективности инфокоммуникационных услуг в Узбекистане. Монография. —Т.: «Академия». 2005.
5. Majidov, J. (2021). СПОРТДАГИ МУЛОҚОТ ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК ҲОДИСА СИФАТИДА. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, 1(1)*. извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/723>
6. Majidov, J. (2021). ФУТБОЛ ЖАМОАЛАРИДА ЎЗARO МУНОСАБАТЛАР КЕЧИШНИНГ АЙРИМ ҲУСУСИЯТЛАРИ. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, 1(1)*. извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/724>
7. Majidov, J. (2021). ВОПРОСЫ ГАРМОНИИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ О СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНЬЮ. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, 1(1)*. извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/1369>
8. Majidov, J. (2021). НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЧУВСТВА ОДИНОЧЕСТВА В ПОДРОСТКОВОМ ПЕРИОДЕ. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, 1(1)*. извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/1375>

9. Majidov, J. B. (2020). Some characteristics of relationships in football teams. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 10(11), 1981-1988.
10. Jasur Majidov, [СВОЕОБРАЗНОСТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ “ТРЕНЕР-СПОРТСМЕН” В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ФУТБОЛЬНЫХ КЛУБАХ](#), *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 1 (2020): Journal of Pedagogy and psychology in modern education*
11. Majidov, J. (2021). ШАХСГА ТИЗИМЛИ ЁНДАШИШДА ҚАДРИЯТЛАРНИНГ ЎРНИ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, (3). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/4325>
12. Ж.Мажидов. ПРОФЕССИОНАЛ ФУТБОЛ ЖАМОАЛАРИДА “ТРЕНЕР – СПОРТЧИ” ТИЗИМИДАГИ МУНОСАБАТЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ <https://scienceweb.uz/publication/865>
13. Majidov, Jasur Baxtiyarovich (2022). SOTSIAL INTELLEKT VA UNING INSON HAYOTIDAGI O‘RNI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2 (2), 608-613.
14. Эшонкулова, Х. (2022). ИҚТИДОРЛИЛИК МУАММОСИНИНГ ПСИХОЛОГИК ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(7). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5762>
15. Majidov, J. (2022). ЎСМИРЛИК ДАВРИГА ХОС СУИЦИДАЛ ХУЛҚНИНГ АЙРИМ САБАБЛАРИ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(7). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5766>
16. Majidov, J. (2021). ЁШЛАРНИНГ ОИЛАВИЙ ҲАЁТ ҲАҚИДАГИ ТАСАВВУРЛАРИ ВА ОИЛАВИЙ ҲАЁТДАН ҚОНИҚИШ УЙЎНЛИГИ МАСАЛАЛАРИ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 1(1).

17.Жасур, М. (2022). ГЕНДЕР УСТАНОВКАЛАРИ ВА ИЖТИМОЙЛАШУВ ЖАРАЁНИНИНГ ЎЗИГА ХОСЛИГИ. *Involta Scientific Journal*, 1(6), 69-77.

18.Мажидов Жасур, & Ҳамдамов Ҳайдарбек. (2022). ШАХСГА СТРУКТУРАВИЙ ЁНДАШИШДА ҚАДРИЯТЛАРНИНГ ЎРНИ. *Involta Scientific Journal*, 1(7), 138–148. Retrieved from <https://involta.uz/index.php/iv/article/view/255>