

MENEJMENTDA MOTIVATSIYA.

Erkin To'rayev Eshkabilovich

*Termiz agrotexnologiyalar va
innovatsion rivojlanish instituti,
Agrobiznes, buxgalteriya hisobi va raqamli
texnologiyalar kafedrası o'qituvchisi o'qituvchi,*

O'ralov Sherzodbek Shavkatovich

*"Agrobiznes va investitsion faoliyat" ta'lim
yo'nalishi 2-kurs talabasi*

Annontatsiya: Ushbu maqolada Menejmentda motivatsiya va xodimlarni qanday rag'barlantirish haqida aytib o'tilgan

Kalit so'zlar: Motivatsiya, shakl, xodim, sharoit, maqsad, yutuq, har xil soha.

Motivatsiya boshqaruv funktsiyasi sifatida. Motivatsiya nazariyalarining asosiy guruhleri: mazmuni va jarayoni. Motivatsiyaning asosiy mazmuni va jarayon nazariyalarining qisqacha tavsifi.

Motivatsiya - bu muayyan maqsadlarga erishish uchun o'zini va boshqalarni harakatga undash jarayoni.

Motivatsiyani ikki shaklda ko'rish mumkin:

Shaxs va guruhning ehtiyojlari, psixologiyasi, xulq-atvorini hisobga olgan holda samarali mehnatni rag'batlantiradigan shart-sharoitlarni belgilash va yaratish;

Xulq-atvorni faollashtiradigan yoki maqsadga erishish yoki mukofot olish istagini keltirib chiqaradigan fiziologik yoki psixologik etishmasligi yoki ehtiyoji bilan boshlangan jarayon.

Motivatsiyaning asosiy usullari:

Iqtisodiy rag'batlantirish usullari - ish haqi, mukofot, imtiyozlar, foizlar, foydani taqsimlash, qo'shimcha to'lov;

Ijtimoiy motivatsiya usullari - jamoatchilik tomonidan e'tirof etish, minnatdorchilik, hayrat;

Psixologik motivatsiya usullari - o'zini o'zi qadrlash, befarqlik, pastlik, foydasizlik hissi;

Quvvatni rag'batlantirish usullari - rag'batlantirish, qo'shimcha vakolatlar berish;

Ijtimoiy-psixologik usullar - ijtimoiy faollikni oshirish, tajriba almashish, tanqid qilish, ishbilarmonlik, boshqaruv va kasbiy etika;

Axloqiy motivatsiya usullari - shaxsiy va jamoatchilik tomonidan e'tirof etish, maqtash va tanqid qilish;

Ishlarni loyihalash va qayta loyihalash (boyitish) usullari;

Xodimni boshqaruvga jalb qilish usuli;

Motivatsiya va motivlarni o'rganish usullari - eksperimental usullar, xatti-harakatlar va uning sabablarini tashqaridan baholash usullari, o'rganish usullari (suhbat, so'rov, so'rov).

Motivatsion nazariyalar ikki guruhga bo'linadi: mazmun va jarayon. Motivatsiyaning mazmunli nazariyalari ichki omillarni aniqlashga asoslanadi, ya'ni. odamlarni u yoki bu tarzda harakat qilishga majbur qiladigan ehtiyojlar. Motivatsiyaning so'nggi jarayon nazariyalari, birinchi navbatda, idrok va bilish kabi omillarga nisbatan odamlarning o'zini tutishiga qaratilgan.

1. A.Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi (modeli), unga ko'ra insonning barcha ehtiyojlarini besh guruhga bo'lish mumkin: fiziologik ehtiyojlar; xavfsizlik va kelajakka ishonch zarurligi; ijtimoiy ehtiyojlar, hurmat qilish, e'tirof etish, o'z-o'zini namoyon qilish ehtiyoji - ularning imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish zarurati. Keyingi darajadagi ehtiyoj inson xatti-harakatining eng kuchli hal qiluvchi omiliga aylanishidan oldin, quyi darajadagi ehtiyojni qondirish kerak.

2. Maklellandning ehtiyojlar nazariyasi, unga ko'ra ehtiyojlarning uch turi mavjud: hokimiyatga bo'lgan ehtiyoj, muvaffaqiyatga erishish va tegishli bo'lish.

3. Ikki faktorli nazariya (model) gigiena omillarini belgilovchi F. Gertsberg motivatsiyasi (ycloviya tpyda, cotsialnye otnosheniya, pykovodctva's Style opganizatsii, voznagpazhdenie, cotsialno-pxicologichecky klimat ppedppiyatii otvetsno pedppiyatii, nA) tsevetno nA. vozmozhnoe takomillashtirish).

Jarayonning motivatsion nazariyalari:

1. V. Vroomning kutish nazariyasi faol ehtiyojning mavjudligi individda o'z xulq-atvorini aniq maqsadga erishishga yo'naltirish motiviga ega bo'lishining yagona sharti emas, degan fikrga asoslanadi; u shuningdek, berilgan xulq-atvor uslubi haqiqatda qoniqish yoki u xohlagan narsani olishga olib kelishini kutishi kerak.

2. Teopiya cppvavedlivociti poctylipyet chto odamlar cybektivno oppedelyayut otnoshenie polychennogo voznagpazhdeniya uchun zatpachennym yciliyam va zatem cootnocyat ego c voznagpazhdeniem dpygix lyudey, vypolnyayuschix analogy. Agar taqqoslash nomutanosiblik va adolatsizlikni ko'rsatsa, u holda odam psixologik stressni boshdan kechiradi. Natijada, bu xodimni rag'batlantirish, kuchlanishni bartaraf etish va muvozanatni tuzatish kerak.

3. L. Porter va E. Loyler nazariyasi (motivatsiyaning murakkab nazariyasi). Ushbu nazariyada beshta o'zgaruvchi paydo bo'ladi: sarflangan kuch, idrok, olingan natijalar, mukofot, qoniqish darajasi.

Qo'llaniladigan sa'y-harakatlar darajasi mukofotning qiymati va bu harakat haqiqatan ham ma'lum darajadagi mukofotga olib kelishiga ishonch darajasi bilan belgilanadi.

Rossiya Federatsiyasi Ta'lim federal agentligi

Moskva davlat texnologiya va menejment universiteti zimmasiga olishni boshlaydigan navbatdagi ehtiyoj tegishlilik va sevgiga bo'lgan ehtiyojdir. Bu darajada inson sevgi va do'stlikka intiladi.

O'z-o'zini hurmat qilish zarurati. Ehtiyojlar ierarxiyasida keyingi o'rinda o'z-o'zini hurmat qilish va boshqalar tomonidan hurmatga bo'lgan ehtiyoj turadi. Hurmat barqaror va mustahkam asosga ega bo'lishi kerak. Soxta binolarga asoslangan obro' bu ehtiyojni qondirmaydi. A.Maslouning ierarxik kontseptsiyasi shuni ko'rsatadiki, o'zini sevimligini his qiladigan odamlar ierarxiyaning uchinchi darajasida - sevgiga bo'lgan ehtiyoj bo'yicha ishlaydi va o'zini hurmat qilish zarurati bilan turtki bo'lmaydi.

Agar o'z-o'zini hurmat qilish ehtiyojlari qondirilmasa, u holda odam o'zini pastroq his qiladi. Agar o'z-o'zini hurmat qilish ehtiyojlari qondirilsa, u holda odam o'ziga bo'lgan ishonchni, o'zining muhimligini, kuchini, foydali va talabchan bo'lish qobiliyatini va qobiliyatini his qiladi. O'z-o'zini hurmat qilish ehtiyojlari A.Maslouning kamomad motivlarining eng yuqori qismidir.

Ehtiyojlar ierarxiyasining dastlabki to'rtta darajasini motivatsiya va tanqislik hissini yengish sifatida ko'rish mumkin.

O'z-o'zini ifoda etish zarurati, ya'ni shaxsiy o'sishda o'z salohiyatini ro'yobga chiqarish zarurati.

Maslou kontseptsiyasi menejmentning rivojlanishiga katta ta'sir ko'rsatdi, ammo u bir qator zaif tomonlarga ega:

1. Muayyan ehtiyojlarning tabiati qanday, degan savolga javob bermaydi.
2. Ehtiyojlar guruhining birin-ketin qat'iy bajarilishi shart emas, ehtiyojlarning yuqori guruhini qondirish har doim ham ularning motivatsiyaga ta'sirining susayishiga olib kelmaydi.

Birinchi narsa - xodimni diqqat bilan tinglash. Bu sizga savolga javob berishga yordam beradi: inson adolatga qanday munosabatda bo'ladi, u o'z hissasini nima deb hisoblaydi va sizniki nima. Agar siz haqiqatan ham odamni past baholaganingiz ma'lum bo'lsa, uning bu vaziyat haqidagi tushunchasi o'zgarishi mumkin, ya'ni muammoga boshqacha qarashni taklif qilishingiz mumkin.

Odamlarga go'yo ular bo'lishni xohlagandek muomala qiling va siz ularga shunday bo'lishga yordam berasiz. Menejer boshqalarga ijobiy umidlarni etkazishi, odamlarda o'z malakasi, ahamiyati, mavqei, ishonchi va tanlanganligi hissini uyg'otishi kerak. Biroq, kuchli rag'bat bo'lib, ijobiy umidlar muvaffaqiyat kafolati emas. Agar sizning ijobiy umidlargizdan qat'iy nazar, odamga muvaffaqiyatsizlik yuz bergan bo'lsa, u buning uchun o'zini ham, sizni ham ayblaydi.

Aniq maqsadlarga ega bo'lgan odamlar ularga o'zlari erishadilar. Ammo aniq (juda qiyin emas va juda oson emas) maqsadni qo'yish uchun siz ma'lum bir odamni juda yaxshi bilishingiz kerak. Shuning uchun birgalikda maqsadlar qo'yish osonroq.

G'alati, odam unga ishonib topshirmoqchi bo'lgandan ko'ra qiyinroq maqsadni tanlaydi.

Adolat - bu juda nozik chiziq. Uni saqlash aql bovar qilmaydigan harakatlarni talab qiladi, ammo busiz jamoaning samarali ishlashi mumkin emas.

Motivatsiyaning yana bir protsessual sxemasi Porter-Louler modelidir, ammo ushbu tadqiqotning maqsadlari motivatsiyaning barcha mavjud nazariyalarini batafsil ko'rib chiqishni o'z ichiga olmaydi, ayniqsa Porter-Louler modeli kutish nazariyasi va nazariyasi xususiyatlarini o'z ichiga olganligi sababli. adolatdan. Bizning maqsadimiz menejment nazariyasida klassik bo'lib qolgan barcha motivatsion nazariyalardagi umumiy va farqli tomonlarini aniqlash edi. Biroq, agar siz diqqat bilan qarasangiz, bu nazariyalar psixologizmning aniq izini oladi, ya'ni. motivatsiyani faqat psixologik xususiyatlar yoki inson ichida sodir bo'ladigan jarayonlardan baholashga harakat qiling. Ammo tashkilotdagi motivatsion jarayonlar haqida gap ketganda, bu usul mutlaqo to'g'ri emas.

Yuqoridagi yondashuvlarning o'ziga xos xususiyati shundaki, ular motivatsiya jarayonini ichkaridan ko'rib chiqishga harakat qilishadi, motivatsiyaning o'zi tashkiliy iqlimning bir qismi sifatida inson munosabatlarining ancha murakkab va nisbatan mustaqil tizimi ekanligini hisobga olmaydi. Shu sababli, ushbu tizimda ma'lum funksiyalarning mavjudligini tan olish juda qonuniy bo'ladi, ya'ni. o'z faoliyatining mahsuloti, u unga nisbatan boshqa, ustun tizimga - butun tashkilotga etkazib beradi. Motivatsiyani ushbu nuqtai nazardan ko'rib chiqishni shartli ravishda tizimli-funksional yondashuv yoki hatto motivatsiyaning maxsus nazariyasi deb atash mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Iqtisod barcha tarmoqlari
2. Iqtisod muhim soha
3. [Http://.UZ](http://.UZ)