YASHIL

IQTISODIYOT&TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

№11

ISSN: 2992-8982

https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/

2025

YASHIL
IQTISODIYOT&TARAQQIYOT
Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Elektron nashr. 71 sahifa.
2025-yil, noyabr

Bosh muharrir:
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:
Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:
Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:
Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoira Azimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Utayev Uktam Choriyevich, O'z.Respub. Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi IJQKD boshlig'i
Buzrukxonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, Iqtisodiyot fanlari doktori (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon o'g'li, TDIU ITI departamenti rahbari
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.

YASHIL
IQTISODIYOT&TARAQQIYOT
Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Okil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjayevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhriddinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Head of Department, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Ochilov Farkhod, Head of DCEC, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Victorovna, Doctor of Sciences in Economics (Moscow))
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyeva Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, Head of the Department of Scientific Research and Innovations, TSUE
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.

Ekspertlar kengashi:
Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po‘latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xalikov Suyun Ravshanovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
G‘afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, katta o‘qituvchi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Geografiya fanlari doktori, professori
Umirzoqov Ja’sur Artiqboy o‘g‘li, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Zebo Kuldasheva, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Board of Experts:
Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khalikov Suyun Ravshanovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rustamov Ilkhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Khusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Rakhimovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridakhon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Yakhshiboyeva Laylo Abdisattorovna, Senior Lecturer
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Doctor of Geographical Sciences, Professor
Umirzokov Jasur Artiqboy ugli, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor
Zebo Kuldasheva, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor

08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
08.00.02 Makroiqtisodiyot
08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
08.00.04 Qishloq xo‘jaligi iqtisodiyoti
08.00.05 Xizmat ko‘rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
08.00.06 Ekonometrika va statistika
08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
08.00.11 Marketing
08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
08.00.13 Menejment
08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: “Ma’rifat-print-media” MChJ
Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O‘zR Tabiat resurslari vazirligi, O‘zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.

Jurnalning ilmiyligi:
““Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali
O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2023-yil 1-apreldagi 336/3-sonli qarori bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan.

MUNDARIJA

BANK AKTIVLARI VA PASSIVLARINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH 34
Safarov Sanjar Ravshan o'g'li

O'ZBEKISTONNING INVESTITSION JOZIBADORLIGINI OSHIRISH STRATEGIYALARI....38
Madraximova Irodaxon Sherzodbek qizi

HUDUDIY XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA MENEJMENT SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING RAQAMLI TRANSFORMATSIYA MODELI 43
Maxmudova Nozimaxon Baxriddinxonovna

DAVLATNING BUDJET SIYOSATINI TAKOMILLASHTIRISHNING DOLZARB MASALALARI 50
A.A. Ismailov

DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIGINING MEXANIZMINI SAMARALI TASHKILLASHTIRISHDA MOLIYAVIY MANBALARNI SHAKLLANTIRISHNI YO'NALISHLARI 56
Mansurov Mansur Alisherovich

ANTIKRIZISLI BOSHQARUV TIZIMLARIDA RANGLI SIGNAL MEXANIZMLARINING FUNKSIYALARI....61
Aliqulov Aziz Haydarjonovich

XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING XALQARO MODELLARINI O'ZBEKISTON KORXONALARIDA QO'LLASH IMKONIYATLARI....66
Yormamatov Qodirjon Juraqulovich

MUNDARIJA СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING XALQARO MODELLARINI O‘ZBEKISTON KORXONALARIDA QO‘LLASH IMKONIYATLARI

Yormamatov Qodirjon Juraqulovich
O‘ZMU, “Makroiqtisodiyot” kafedrasi PhD, kata o‘qituvchisi
ermamatovkodirzone@gmail.com
https://orcid.org/0009-0088-8504-607X

Annotatsiya. Mazkur maqolada xodimlarni motivatsiyalashning xalqaro modellari Maslou, Gersberg, McGregor, Mayo va McClelland tomonidan ishlab chiqilgan nazariyalar asosida tahlil qilinadi. O‘zbekiston korxonalarining mehnat muhitiga moslashtirish imkoniyatlari o‘rganiladi. Tadqiqotda xalqaro tajriba va mahalliy sharoit o‘rtasidagi farqlar aniqlanib, motivatsiya tizimini takomillashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: motivatsiya, xalqaro model, rag‘batlantirish, mehnat samaradorligi, Maslou, Gersberg, O‘zbekistondagi korxonalar.

Abstract. This article analyzes international models of employee motivation based on the theories developed by Maslow, Herzberg, McGregor, Mayo, and McClelland. The study explores the possibilities of adapting these models to the work environment of enterprises in Uzbekistan. Differences between international experience and local conditions are identified, and practical recommendations are developed to improve the motivation system.

Key words: motivation, international model, incentives, labor productivity, Maslow, Herzberg, enterprises in Uzbekistan.

Аннотация. В данной статье анализируются международные модели мотивации персонала, основанные на теориях Маслоу, Герцберга, Макгрегора, Майо и МакКлелланда. Исследуются возможности адаптации этих моделей к трудовой среде предприятий Узбекистана. Определены различия между международным опытом и местными условиями, а также разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации.

Ключевые слова: мотивация, международная модель, стимулирование, производительность труда, Маслоу, Герцберг, предприятия Узбекистана.

KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyotda inson resurslari korxona raqobatbardoshligini ta’minlovchi eng muhim strategik omil sifatida qaraladi. Xodimlarni samarali motivatsiyalash tizimi nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki korxonaning barqaror rivojlanishiga, innovatsion faolligiga hamda tashkiliy madaniyatining mustahkamlanishiga xizmat qiladi.

Shu bois, xalqaro tajribada shakllangan motivatsion yondashuvlar va ularning turli modellari bugungi kunda korxonalar boshqaruv tizimida alohida ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etmoqda.

Dunyo miqyosida Maslou, Gersberg, MakGregor, Vrum, Adams kabi olimlar tomonidan ishlab chiqilgan motivatsion modellarning qoʻllanishi xodimlarning mehnatga boʻlgan munosabatini tubdan oʻzgartirib inson omilini boshqaruv markaziga aylantirdi. Ushbu modellarning mohiyati ehtiyojlarni qondirish adolat tamoyilini taʼminlash, mehnat natijasiga bogʻliq mukofot tizimini yaratish hamda shaxsiy masʼuliyat va tashabbusni ragʻbatlantirishdan iboratdir.

Oʻzbekiston iqtisodiyotida soʻnggi yillarda inson kapitalini rivojlantirish mehnat bozori samaradorligini oshirish va korxonalarda ilgʻor boshqaruv tajribalarini tatbiq etish yoʻnalishida muhim islohotlar amalga oshirilmoqda. Shu jihatdan, xalqaro motivatsiya modellari asosida milliy korxonalarda xodimlarni ragʻbatlantirish tizimini modernizatsiya qilish muhim ilmiy - amaliy yoʻnalish sifatida eʼtirof etiladi.

Xodimlarni motivatsiyalashning xalqaro modellari mohiyatini tahlil qilish, ularning samarali elementlarini aniqlash hamda Oʻzbekiston korxonalari sharoitida qoʻllash imkoniyatlarini asoslab berishdan iborat. Ushbu yondashuv nafaqat mehnat samaradorligini oshirish, balki korxonalarda inson omilining rolini kuchaytirish orqali milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR TAHLILI

Menejmentda motivatsiya odatda xodimlarning mehnat jarayonidagi xatti-harakatlarini belgilovchi asosiy omillardan biri sifatida qaraladi. Umuman olganda, u insonni tashkilot oldiga qoʻyilgan muayyan maqsadlarga erishishga yoʻnaltirilgan faoliyatga undash va ragʻbatlantirish jarayonini ifodalaydi. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy menejment amaliyotida xalqaro motivatsiya modellari Maslou, Gersberg, MakGregor, MakKlelland va Meyoning yondashuvlari xodimlarning ichki va tashqi ehtiyojlarini chuqur tahlil qilish, ularning mehnat samaradorligini oshirish hamda korxona maqsadlariga erishish uchun zarur sharoit yaratishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Oʻzbekiston korxonalarida ushbu modellarning qoʻllanishi milliy mentalitet, iqtisodiy sharoit va mehnat madaniyatiga moslashtirilgan holda amalga oshirilishi lozim. Masalan, Maslou ierarxiyasi asosida xodimlarning moddiy va maʼnaviy ehtiyojlarini bosqichma-bosqich qondirish, Gersbergning ikki omilli nazariyasi orqali esa mehnat sharoitlari va ish mazmunini yaxshilash orqali motivatsiyani kuchaytirish mumkin.

Shuningdek, MakGregorning “X” va “Y” nazariyalari rahbarlik uslubini tanlashda, MakKlellandning yutuqqa intilish nazariyasi esa innovatsion gʻoyalarni ragʻbatlantirishda samarali natija beradi.

Shu qatorda, boshqa olimlar ham oʻz fikirlarini ilgari surishgan A. Maslou (1943) F. Gersberg inson motivatsiyasining asosini ehtiyojlarning besh pogʻonali tizimi orqali izohlaydi: fiziologik xavfsizlik ijtimoiy hurmat va oʻzini oʻzi namoyon qilish ehtiyojlari. Unga koʻra, pastki bosqichdagi ehtiyojlar qondirilmaguncha yuqori bosqichdagi ehtiyojlar inson faoliyatini ragʻbatlantirmaydi.

Bundan tashqari, F. Gersberg(1959) ham gʼoyalrini ilgari surgan yani motivatsiyani ikki guruhga ajratgan: gigiyenik omillar (ish haqi, ish sharoiti, rahbariyat siyosati) va motivatsion omillar (yutuq eʼtirof, masʼuliyat, oʻsish imkoniyati). Gigiyenik omillar faqat norozilikni kamaytiradi, motivatsion omillar esa haqiqiy ish qoniqishini taʼminlaydi.

Shu bilan birga, I Nurodin, A. Alhidayatullah, A. Sudarma. 2023 fikirlarini ilgari surishgan. Motivatsiya inson tabiatining ajralmas tarkibiy qismi boʻlib, har bir individ oʻziga xos xarakter va psixologik ehtiyojlarga ega. Mehnat jarayonida xodim oʻz faoliyatining samaradorligi oshishi natijasida shaxsiy manfaat va ijtimoiy foyda olishini anglaganida, unda ichki ragʻbat kuchayadi. Shu bois, motivatsiya faqat tashqi omillar – moddiy mukofot yoki rahbariyat bahosiga emas, balki insonning ichki ishonchi, namoyon etish maqsadga yoʻnaltiriladi.

3. Tadqiqot metodologiyasi. Ushbu metodologiya xodimlarni motivatsiyalashning xalqaro modellari va ularni Oʻzbekiston korxonalarida qoʻllash imkoniyatlarini ilmiy-nazariy hamda amaliy jihatdan tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqotning metodologik asosi tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil va institutsional nazariya tamoyillariga hamda tahlil va sintez, qiyosiy tahlil metodi, abstrakt-mantiqiy fikrlash, tanqidiy baholash foydalanildi.

4. Tahlil va natijalar. Shunday qilib, Yaponiya va AQShda mehnatga haq toʻlash tajribasi ishlovchilarni bandlik va eng kam ish haqi davlat kafolatlari saqlanib qolganda, pirovard natijalardan kelib chiqib, ishlovchilarni ragʻbatlantirish boʻyicha qiziqarli qoidalarni mujassamlashtiradi. Yaponiya va Amerika boshqaruv modellarining taqqoslama tavsifi 1 - jadvalda keltirilgan.

Koʻpchilik respublika korxonalari uchun inson resurslarini boshqarishning ishlovchilar tashabbuskorligi va ijodiy mustaqilligiga, erkin tadbirkorlik imkoniyatlariga yoʻnaltirilgan amerikacha yoʻli qabul qilinuvchan, deb hisoblaydilar. GFR ikkinchi kansleri, urushdan keyingi Gʻarbiy Germaniyada iqtisodiy islohotlarni olib borgan, mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy hayotini mutlaqo oʻzgartirgan L.Erxard ijtimoiy bozor xoʻjaligi konsepsiyasi iqtisodiy dastur uchun asos hisoblanadi.

1 - jadval. Amerika, Yaponiya va O'zbekistonda motivatsiya konsepsiyalarining taqqoslama tahlili[1]

№	Yaponiya modeli	Amerika modeli	O'zbekistonda
1.	Boshqaruvchilik qarorlari jamoaviy tarzda hamjihatlik asosida qabul qilinadi	Qarorlar qabul qilishning yakka xususiyati	Qarorlar qabul qilish-ning yakka xususiyati
2.	Jamoaviy javobgarlik	Yakka javobgarlik	Yakka javobgarlik
3.	Noan'anaviy, egiluvchan boshqaruv tuzilmasi	Qat'iy rasmiylashtirilgan boshqaruv tuzilmasi	Qat'iy belgilangan boshqaruv tuzilmasi
4.	Norasmiy nazoratni tashkil qilish	Puxta rasmiylashtirilgan nazorat tartibi	Norasmiy nazorat tartibini tashkil etish
5.	Jamoaviy nazorat	Yakka nazorat	Yakka nazorat
6.	Xodim ishini saqlashgan baholash va xizmatdagi o'sish	Mehnat natijasini jadallashgan baholash, xizmat bo'yicha jadal ko'tarilish	Xodim mehnatini baholash va rag'batlantirish
7.	Rahbarning asosiy sifati harakatlarni muvofiqlash-tirish va nazoratni amalga oshirish layoqati	Rahbarning asosiy sifati professionalizm	Rahbarning asosiy sifati boshqaruvchilik va tashki-lot chilik qobiliyatining mavjudligi
8.	Guruhni boshqarish yo'naltirilganlik	Alohida shaxsni boshqarishga yo'naltirilganlik	Guruhni boshqarishga yo'naltirilganlik
9.	Jamoada uyg'unlikka va jamoaviy natijaga erishish bo'yicha boshqaruvni baholash	Yakka natija bo'yicha boshqaruvni baholash	Yakka natija bo'yicha boshqaruvni baholash
10.	Qo'l ostidagilar bilan shaxsiy norasmiy munosabatlar	Qo'l ostidagilar bilan rasmiy munosabatlar	Qo'l ostidagilar bilan rasmiy va norasmiy munosabatlar
11.	Keksalik va ish staji bo'yicha xizmatdagi siljish	Ishdagi obro' shaxsiy natijalar bilan belgilanadi	Ishdagi obro' shaxsiy natijalar bilan belgilanadi
12.	Universal turda rahbarlar tayyorlash	Tor doirada ixtisoslashgan rahbarlar tayyorlash	Universal rahbarlar tayyorlash
13.	Guruh ishi, xizmat staji ko'rsatkichlari bo'yicha ish haqi	Yakka yutuqlari bo'yicha ish haqi	Yakka yutuqlari, xizmat staji ko'rsatkichlari bo'yicha ish haqi
14.	Firmada rahbarning uzoq muddatli bandligi	Ishga qisqa muddatli yollash	Ishga qisqa va uzoq muddatli yollash

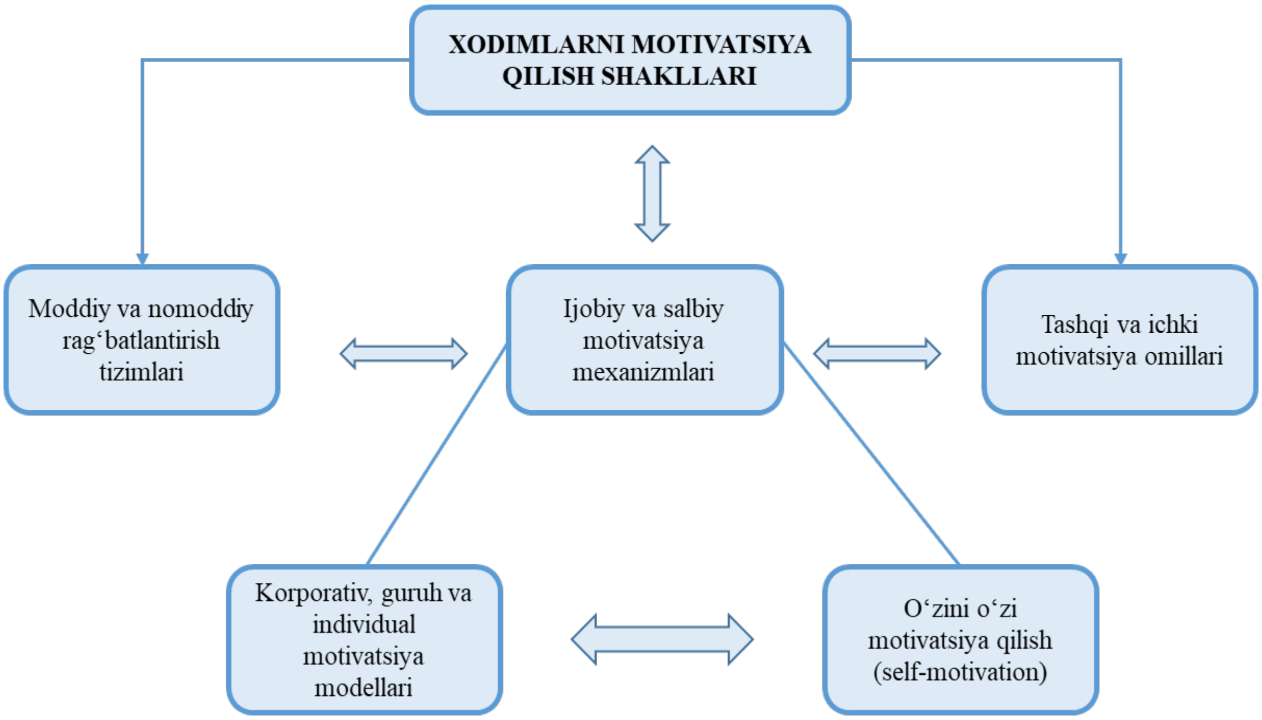
Kadrlarni qayta tayyorlash, tarmoqlar bo'yicha va alohida korxonalarda ish o'rinlarini tartibga solish, jamoat ishlarini rivojlantirish va boshqa tadbirlarni o'z ishiga oladigan samarali bandlik tizimini yaratish uning motivatsion unsuri hisoblanadi.

Yaponiya va Amerika modellari o'rtasidagi asosiy farq boshqaruv yondashuvlarida yaqqol namoyon bo'ladi. Yaponiya tajribasida jamoaviy qaror qabul qilish, hamjihatlik, guruh mas'uliyati va uzoq muddatli mehnat barqarorligi ustuvor o'rinda turadi. Bu yondashuv xodimlarda tashkilotga sadoqat, o'zaro ishonch va jamoaviy natijaga erishish motivatsiyasini kuchaytiradi.

Amerika modeli individual tashabbus, shaxsiy javobgarlik, raqobatbardoshlik va natijaga yo'naltirilgan baholash tizimini asosiy tamoyil sifatida ilgari suradi. Bu tizim xodimlarning o'z imkoniyatlarini to'liq namoyon etishiga, yangilik kiritish va shaxsiy muvaffaqiyatga intilishiga sharoit yaratadi.

O'zbekiston korxonalarida esa ushbu ikki modelning uyg'unlashgan shakli shakllanmoqda. Bu yerda ham jamoaviylik o'zaro hamkorlik va sadoqat qadrlanadi, ham individual yutuqlar asosida baholash va rag'batlantirish tizimi rivojlanmoqda.

1 Muallif ishlanmasi



1 - rasm. Xodimlarni motivatsiya qilishning tasnifi[2]

Umuman olganda, xalqaro tajribalarni mahalliy sharoitga moslashtirish orqali O'zbekiston korxonalari xodimlarning samaradorligini oshirish, rag'batlantirish tizimini takomillashtirish hamda mehnat unumdorligini barqaror oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu jarayonda inson omilini markazga qo'ygan, innovatsion fikrlash va jamoaviy hamkorlikni birlashtirgan model eng samarali yo'nalish sifatida e'tirof etilishi mumkin.

Shunday qilib, Korxona samaradorligi ko'p jihatdan xodimlarni to'g'ri motivatsiyalash darajasiga bog'liq. Zamonaviy yondashuvda motivatsiya tizimi moddiy va nomoddiy, ijobiy va salbiy tashqi va ichki omillar uyg'unligiga asoslanadi. Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish xodimning mehnatga bo'lgan munosabatini shakllantiradi; birinchisi qisqa muddatli, ikkinchisi esa barqaror sadoqatni ta'minlaydi. Ijobiy va salbiy mexanizmlar mehnat intizomini mustahkamlab, samaradorlikni oshiradi.

Tashqi va ichki motivatsiya uyg'unlashganda xodimning tashqi qoniqishi bilan ichki rag'bati o'zaro muvofiqlashadi. Korporativ, guruh va individual modellarning birgalikda qo'llanilishi jamoaviy birdamlik va shaxsiy mas'uliyatni kuchaytiradi.

O'zini o'zi motivatsiya qilish madaniyati esa xodimning mustaqil fikrlash o'z maqsadlarini tashkilot strategiyasi bilan uyg'unlashtirish hamda innovatsion faoliyatga intilishini rag'batlantiradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Yuqoridagi tahlilardan kelib chiqib xulosa va erishilgan natijalarni jam qilar ekanmiz:

Xodimlarni motivatsiyalash samaradorligi korxonaning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanish darajasini belgilaydi. Xalqaro tajriba shuni tasdiqlaydiki motivatsiya tizimi faqat moddiy rag'batlantirish bilan cheklanmasligi balki nomoddiy omillar kasbiy o'sish ijtimoiy qadriyatlar ishonch va hurmat muhitiga ham asoslanishi lozim. O'zbekiston korxonalarida ushbu modellarning mahalliy sharoitga moslashtirilgan shakllarini joriy etish mehnat samaradorligini oshirish, xodimlarning sodiqligi va tashabbuskorligini kuchaytirishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, moddiy va nomoddiy rag'batlarning muvozanatli qo'llanilishi, shuningdek, o'zini o'zi motivatsiya qilish madaniyatini shakllantirish inson kapitalini rivojlantirishning muhim omili hisoblanadi. Natijada, xalqaro motivatsiya modellari asosida yaratilgan milliy yondashuvlar O'zbekiston korxonalarida innovatsion boshqaruv tizimining ajralmas qismi sifatida xodimlarning mehnat faolligini oshirish va korxona strategik maqsadlariga erishish uchun qulay shart - sharoit yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. De Smet, A., Mugayar-Baldocchi, M., Reich, A., & Schaninger, B. (2023, September 11). Some employees are destroying value, others are building it: Do you know the difference? McKinsey & Company.

2 Muallif ishlanmasi

2. Смит А.Исследование о природе и причинах богатства народов. –М.: Эксмо, 2016. - С.255
3. De Oliveira, R. (2023). Aligning intrinsic and extrinsic motivation to enhance organizational performance: A contemporary approach. Journal of Organizational Behavior, 44(3), 215–230.
4. Fang, L. (2023). Motivational profiling and employee engagement: Designing effective reward systems. Human Resource Management Review, 33(1), 101–115.
5. Olah, J. (2023). The link between employee motivation and innovation adoption in firms. International Journal of Innovation Management, 27(2), 235–252.
6. Симшенко Н.А., Сёхла С.Ю., Павленко И.Г. Институционалные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостю. Российское предпринимательство, 16(22), 4135-4144. 2015.
7. Мотивация и осенка персонала: Учебное пособие // Г.А. Дмитриенко, Э. А. Шарапа-това, Т. М. Максименко. – Киев, 2002. –с.240-244
8. Харченко И.М. Мотивация как функция управления / И.М. Харченко, А.А. Балькина // Известия Академии управления: теория, стратегии, инновации. - 2016.- № 1 (17). - С. 48-50.

YASHIL
IQTISODIYOT&TARAQQIYOT
Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2025. № 11

© Materiallar ko'chirib bosilganda ""Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga
maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.
El.Pochta: sq143235@gmail.com
Bot: @iqtisodiyot_77
Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

""Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi
Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan
№566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.
Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.

Jurnal sayti: https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz