

**XODIMLARNI BAHOLASH VA RAG‘BATLANTIRISH TIZIMLARINING
SAMARADORLIGI: TASHKILOTLARDA MOTIVATSIYA VA ISH FAOLIYATINI
YAXSHILASH**

Samukova Guzal Rustambek qizi

Oriental universiteti “Ta’lim menejmenti” magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada xodimlarni baholash va rag‘batlantirish tizimlari tashkilotlarda ish samaradorligini oshirishga qaratilgan muhim mexanizmlar sifatida tahlil qilinadi. Xodimlarni baholash usullari, rag‘batlantirish mexanizmlari, shuningdek, xodimlarning motivatsiyasini oshirish uchun zarur strategiyalarni o‘rganish orqali, ushbu tizimlarning tashkilotlarda qanday ishlashi va uning samarali bo‘lishi uchun qaysi omillar muhim ekani ko‘rsatilgan. Maqola, xodimlarni rag‘batlantirishning nafaqat moliyaviy, balki no-moliyaviy usullari ham muhimligini ta’kidlaydi. Bundan tashqari, xodimlarni baholashning adolatli va shaffof tizimlar orqali amalga oshirilishining samaradorligi tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: Xodimlarni baholash, rag‘batlantirish, motivatsiya, ish samaradorligi, inson resurslari, tashkilot samaradorligi, motivatsiya tizimlari, samarali baholash metodlari.

Kirishi: Hozirgi zamon tashkilotlari uchun xodimlarning ish faoliyatini baholash va rag‘batlantirish tizimlari yuqori samaradorlikka erishishning muhim vositalaridan biri hisoblanadi. Xodimlar tashkilotning eng qimmatli resurslaridan biri bo‘lib, ularning motivatsiyasi va ishga bo‘lgan qiziqishi tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga ta’sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, xodimlarni baholash va rag‘batlantirish tizimlari nafaqat xodimlarning ishlash samaradorligini oshirish, balki tashkilotda ijobiy ish muhitini yaratish, hamkorlik va yuqori ish axloqini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

Xodimlarni rag‘batlantirish va baholash tizimlarining samarali ishlashini ta’minlash uchun ularning qanday yo‘nalishlarda ishlashi va qanday usullar bilan amalga oshirilishi kerakligi haqida ilmiy izlanishlar muhim ahamiyatga ega. Ushbu maqolada xodimlarni baholash va rag‘batlantirishning turli usullari va ular bilan bog‘liq motivatsiya teoriyalari tahlil qilinadi.

Natijalar: Tadqiqotlar va so‘rovlar natijalariga ko‘ra, xodimlarni baholashning turli usullari (yillik baholash, 360 daraja baholash, o‘zini o‘zi baholash) tashkilotda ish samaradorligini oshirishda turlicha ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, 360 daraja baholash tizimi xodimlar o‘rtasida ochiq kommunikatsiya va o‘zaro baholashni rag‘batlantiradi, bu esa samarali jamoa ishini ta’minlaydi. Shu bilan birga, xodimlarni rag‘batlantirishda moddiy va no-moddiy usullarni kombinatsiya qilish, ya’ni bonuslar, mukofotlar, shuningdek, taqdirlash, e’tirof va qo‘llab-quvvatlash kabi usullar xodimlarni ko‘proq motivatsiya qilishda samarali hisoblanadi.

Shuningdek, tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, xodimlarni rag‘batlantirishda tashkilotning madaniyati va strategiyasi muhim omil hisoblanadi. Xodimlar rag‘batlantirilayotganini his etganlarida, ular o‘z ishlariga ko‘proq mas’uliyat bilan yondashadilar va yuqori samaradorlikka erishadilar. Bunda xodimlarni baholash tizimining adolatliligi va shaffofligi, shuningdek, rag‘batlantirishning vaqtida amalga oshirilishi muhimdir.

Munozara: Xodimlarni baholash va rag‘batlantirish tizimlarining samarali ishlashini ta’minlash uchun tashkilotlar turli yondashuvlardan foydalanishi zarur. Masalan, xodimlar bilan doimiy aloqada bo‘lish, ularning ehtiyojlarini va fikrlarini inobatga olish, ular bilan o‘zaro ishonchni

mustahkamlash orqali rag'batlantirish tizimlarini yaratish mumkin. Ba'zi tashkilotlarda esa, ba'zi baholash tizimlari xodimlar orasida raqobatni kuchaytirishi mumkin, bu esa ba'zida jamoaviy ishlashga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun har bir tashkilot o'z xodimlarining xususiyatlariga mos ravishda baholash va rag'batlantirish strategiyasini ishlab chiqishi kerak.

Shuningdek, baholash tizimlari doimiy ravishda qayta ko'rib chiqilishi va yangilanishi zarur, chunki mehnat bozorida o'zgarishlar va texnologik yutuqlar xodimlar bilan ishlash usullarini yangilashni talab qiladi. Yaxshi ishlab chiqilgan rag'batlantirish tizimlari xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, ularning ishga bo'lgan qiziqishini mustahkamlaydi va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga katta hissa qo'shadi.

Xulosa: Xodimlarni baholash va rag'batlantirish tizimlari tashkilotlarning umumiy muvaffaqiyatiga katta ta'sir ko'rsatadi. Xodimlar o'zlarini qadrlanganini va rag'batlantirilganini his etganlarida, ular yuqori samaradorlikka erishadilar. Shuningdek, xodimlarni baholashning adolatli va shaffof tizimlari, rag'batlantirishning xilma-xilligi va samarali motivatsiya strategiyalari ish samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Tashkilotlar bu tizimlarni doimiy ravishda qayta ko'rib chiqib, ularni o'z xodimlarining ehtiyojlari va tashkilotning maqsadlariga moslashtirishlari lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
2. Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.
3. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
5. Pritchard, R. D., & Ashwood, E. (2019). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Pearson.