



КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИКНИНГ РИВОЖЛАНИШИДА МОТИВАЦИОН УСУЛЛАР

Қ.А. Алимов,

талаба,

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Аннотация. Мақолада кичик бизнес ва ҳхсусий тадбиркорликнинг ривожига мотивациянинг ўрни, мотивацияни қўллашда хориж тажрибалари, қўллашдаги муаммолар, корхона фаолиятининг ривожига учун аҳамияти ва уни Ўзбекистонга қўллаш мумкин бўлган жиҳатлари ўрганилган.

Калит сўзлар: тадбиркорлик, кичик бизнес, Pay for Performance, шахсий тақдирлаш, ошкоралик ва корпорация қиймати, мотивациянинг япон модели.

Ҳар бир ривожланган давлатларнинг ўзига хос тараққиёт дастури бўлиб, ушбу дастурлари орқали турли соҳаларда пешқадамлар қаторида бўлади. Лекин улар ўзига хос бўлгани билан иқтисодий соҳада умумий тамойилларга амал қиладилар. Уларнинг ривожланиш тарихини кузатадиган бўлсак, аввало, давлат томонидан тадбиркорлар ҳуқуқини ҳимоя қилувчи қонунлар ишлаб чиқилган. Ушбу қонунлар ривожланиш дастурини мустақамловчи омил бўлиб, халқ манфаатини кўзлаб, уни амалда қўллаш учун ҳар қайси соҳалар орқали кишилар онгига сингдирилади. Халқ қайси соҳага яқинроқ бўлса, ушбу соҳада қонуннинг ижросини таъминлаш ижобий натижа беради.

Энди Шарқ ва Ғарб давлатларининг кўзга ташланадиган фарқига эътибор қаратсак. Маълумки, Шарқ маданияти ва турмуш тарзи ижтимоий характерга асосланган бўлиб, кўпроқ ижобий натижаларни келтиради. Ғарб давлатларида эса асосан индивидуал, яъни бир шахс сифатида фаолият олиб боради.

Бозор иқтисодиётида мутахассислар нафақат яхши ишга жойлашиш учун доимо курашади, балки компанияларнинг малакали ишчи кучи орқали ҳам рақобат олиб боради. Фирманинг малакали мутахассиси – унинг ривожланиш гарови бўлиб, бундай мутахассислар қанча кўп бўлса, хизмат кўрсатиш ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотлар шунчалик рақобатбардошлилиги билан ажралиб туради. Ғарб мамлакатларининг фирмалари бундай курашга олдиндан тайёрланиб келиб, ҳозирги кунда ушбу муаммоларни ҳал этишда ходимларини ушлаб қолишнинг ўзларига хос сиёсатини амалга оширадилар. Бунда асосий мотивацион усул – пул билан мукофотлаш йўлини қўллайдилар. Фирманинг олдига қўйган



мақсадларини сифатли амалга ошириш ва ходимларни ўз лавозимида барқарор ишлашини кўзлаб, ўз вазифасини юқори кўрсаткичлар билан бажарган ходимларга қўшимча ҳақ тўлайдилар. Бу усул Ғарбда “Pay for Performance”, яъни маъноси “Бажарилган иш учун ҳақ” деб аталади. Шунингдек, Ғарб давлатларининг фирмаларида бир қанча меҳнат учун ҳақ тўлашнинг самарали усуллари қабул қилинган.

Комиссион (воситачилик). Ходимнинг ҳар бир топган мижози билан амалга оширилган шартномадан ҳақ олиши. Бунда ўз даромадини янада ошириш мақсадида ходим янги мижозларни топишга уринади.

Қўйилган аниқ масалани ҳал этиш учун бериладиган пул мукофоти. Бундай тўлов усулини хорижий компанияларнинг ярмидан кўпи амалга оширади. Ходимлар компания томонидан қўйилган масалани ҳал қилишда ўз тажрибалари орқали қатнашиб, қўшимча даромад эгасига айланади. Бунда масъулият ва билим даражалари инобатга олинади. Ходимлар ишига масъул менежернинг қўшимча даромадини аниқлашда сўровнома орқали, хусусий таълим муассасалари ўқитувчилари талабаларнинг эгаллаган бали ва тест синовларида олган баҳоларига қараб белгиланади.

Шахсий тақдирлаш. Компания учун садоқати ва жонкуярлигини эътироф этган ҳолатда айрим ходимларга бериладиган пул мукофоти. Бундай ходимлар компаниянинг нуфузли вакиллари саналади.

Юқоридаги усулларнинг ҳаммаси ходимларнинг иш фаолиятдан максимал фойда топиш бўлиб, фақат ривожланиш учун хизмат қилади. Шунингдек, ходимлар ўртасида мотивацияни вужудга келтиради. Баъзи компаниялар эса, малакали ходимларни ўз акционерлари қаторига киритади. Ходимлар акция эгасига айланиб, дивидендлар орқали фойда олади. Уларнинг даромади компаниянинг фойдасига пропорционал бўлиб, ўз даромад фоизларини олади. Бу усул ҳам иш, ижод ва фаолликка нисбатан мотивацияни кучайтириш билан бирга ходимларни компаниянинг ривожига мустаҳкам жамоа бўлиб, фаолият олиб боришига ундайди.

Шарқ давлатларига назар ташласак, мотивация ва ходимларни бошқаришдаги ёндашув юқорида айтиб ўтганимиздек, умуман бошқача кўринишда бўлади. Бу менталитет, маънавий қадриятлар ва инсон руҳияти билан боғлиқ.

Ривожланган Япония давлатини олсак, ходимлар ўз компанияларига содиқлиги билан ажралиб туради. Тажрибали мутахассисларни ёллашдан кўра, бу давлатдаги компаниялар ушбу мутахассисларни талабалик йилларидан бошлаб тайёрлайди. Натижада танланган ёшлар ўз келажагини ушбу компанияда кўриб, таълим олади. Компания эса, ушбу – келажакда ходим бўладиган – талабалар учун ўқиш пулини тўлаб боради. Европа давлатларида моддий рағбатлантириш йўли орқали ходимларга мотивация методлари амалга оширилса, Японияда мотивация усулларида ходимларнинг маънавий ва руҳий томонлари инобатга олинади. Ходим



жамоаси олдидаги масъулияти ва ушбу жамоанинг бир қисми сифатида ўзини шакллантириб боради. Улар ҳаётининг охиригача ўз меҳнатларини компания ривожига учун сарф этишга тайёр бўлади. Компания уларнинг ҳаёт мазмунига айланади. Шу билан бирга компания ходимининг оила аъзоларига таълим олиш, даволаниш, саломатлигини тиклаш, тўй-маъракаларда учрайдиган муаммоларини ҳал этишда ёрдам бериб боради.

Компания томонидан янги ходимга бошқарув халқасидан устоз тайинланади. Устоз ушбу ходим тамомлаган олий таълим масканини тугатган бўлиши лозим. Шунингдек, устоз ходимнинг оиласи билан боғланиб, шогирди ҳақида тўлиқ маълумотга эга бўлиши, уни компания муҳитига мослаштириши, жамоага қўшиши, юзага келган можароларда уни ҳал этиши лозим. Устознинг шогирди ҳақидаги тавсияларига асосланиб, компания ходимга тегишли лавозимни топширади. Унга зарур кўникмаларни ўргатиб, шогирди 35 ёшга тўлгунча устоз масъул бўлади.

Шундан сўнг ходим мустақил фаолият олиб бориб, ўз устида ишлаб ўз лавозимини муайян (4 йил) йил давомида ошириб боради. Етук мутахассис даражасига кўтарилганда унга компания томонидан муҳим топшириқлар берилади.

Япон компанияларида бир қанча ўзига хос бошқарув услублари бошқалардан ажралиб туради:

Бандлик кафолати ва дўстона муҳитни шакллантириш. Аксарият японлар бир компанияда бир умр ишлайдилар. Улардан кейин уларнинг авлодлари ушбу компанияда ишлашади. Бу авлоддан-авлодга ўтиб боради. Уларнинг олдиларида аниқ иш жойи бўлиб, унга содиқ хизмат қилиб ҳаёт кечирадилар. Ишдан ҳайдалиш, янги иш топиш каби муаммолардан холи яшайдилар. Компания ходимлари бир оила каби дўстона муҳитни яратиб, ўз манфаатлари компания манфаатлари билан уйғунлашган бўлади. Иқтидорли ходимлар яратувчанлик ва ижодий фаолиятларини амалга ошириб, компания фаолиятини кенгайтириб борадилар.

Ошкоралик ва корпорация қиймати. Ҳар бир ходим учун маълумотлар базасидан фойдаланиш имконияти мавжудлиги компаниянинг мақсад ва вазифаларини белгилаб, ҳар бир ходим ўртасида жамоавий муҳитни мустаҳкамлаш ва ўзаро ҳамкорликни ривожлантиришга хизмат қилади. Ушбу маълумотлар билан танишган оддий ишчи томонидан ҳам муҳим аҳамиятга эга ғоялар туғилиши мумкин. Ишлаб чиқаришдаги муҳитни назорат қилиш.

Ишлаб чиқариш жараёни менежерлар томонидан доимий назорат қилиниши ва раҳбарларнинг ходимлар иш жойи билан танишиб бориши маҳсулотларнинг сифатли ва рақобатбардош бўлишини таъминлайди. Шунингдек, ходимларнинг саломатлигини сақлаш ва уларнинг кайфияти ижобий бўлишига ёрдам беради.



Жамоада ходимларнинг руҳиятига ижобий ёндашиш. Кўпгина компанияларда иш вақтида ёқимли мусиқа янграб туради. Иш бошлашдан олдин ишчилар мусиқа садолари остида бадантарбия билан шуғулланади. Бу ходимларнинг ҳаракатларини тезлаштириш ва уларнинг саломатлигини мустаҳкамлаш, ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш кўрсаткичининг юқори бўлишига хизмат қилади.

Шарқ маданиятидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, юқоридаги бошқарув услублари инсонийлик, меҳр-муҳаббат, тартиб-интизом ва ижтимоий бошқарувга асосланади. Биз япон ходимларининг қанча фойда олишлари ҳақида тўхталмадик. Улар ушбу услубдан келиб чиқиб, мамлакат қисқа вақт ичида ривожланган давлатлар қаторига кирди. Мотивациянинг шарқ мамлакатларидаги ўрни асосан жамоавий характерга эга услубларида намоён бўлади.

Юқорида келтирилган мисолларда шарқ ва ғарб давлатларининг фарқи ҳақида тўхталиб ўтдик. Улар XX асрда асос солинган бўлиб, ҳозирги кунгача аксарият компаниялар томонидан татбиқ этиб келинмоқда. Ушбу услубларда мотивация инсоннинг бошқалар томонидан кучини оширувчи омил бўлиб хизмат қилмоқда. Мотивациясини ўрганиб келаётган олимларнинг таъкидлашича, XXI асрга келиб мотивация иккинчи кўриниши, яъни инсоннинг нимадандир илҳомланиб, ўз мақсад сари фаолият олиб бориши маълумотлар алмашуви юқори ва ахборот технологиялар ривожланиб бораётган бир даврда самаралироқ натижага эришишга хизмат қилаётган экан.

Дарҳақиқат, бозор иқтисодиётида ишлаб чиқарилаётган ёки хизмат кўрсатаётган фирмаларнинг менежер ва маркетинглар қанчалик талаб ва таклифни ўрганишларидан келиб чиқиб, барқарор ривожланишга эришмоқдалар. Маҳсулот ва хизмат кўрсатишдаги янгиликлар ахборот технологиялар ривожидан келиб чиқиб, фойдаланувчиларга турли воситалар орқали тез фурсатда етиб бормоқда. Шунинг учун, рақобатбардош маҳсулот ёки хизматларни кўрсатишда бевосита ушбу жараёнга алоқадор ходимларнинг ижодий ёндашувларига ҳам эътиборни давр талаб этмоқда.

Ўзбекистон халқи учун тарихимиз, аجدодларимиздан қолган маънавий бойлик, қадриятларимиз ва ноёб ғазилатларимизни мукамал ўрганиб ривожланишимизга хизмат қилувчи амалларни бажаришимиз бугунги куннинг долзарб масаласи бўлиб, ҳар бир ватандошимизнинг бурчи ҳисобланади. Ривожланган давлатларга эътибор қаратсак, ўзига хос маданият ва қадрият асосида ривожланиш дастурини тузиб, ҳозирги даражага етиб келган.

Хулоса қилиб айтганда, халқимизнинг ноёб ғазилатлари, бошқалар ҳавас билан қарайдиган маҳалла институтини ривожлантириш, иқтисодий касб эгаларини рўёбга чиқариш, эгаллаган билимларини амалда синашда



имкон бериш ва ҳар бир тадбиркорларимизнинг фаолиятида амалга ошираётган эзгу ишларни янада кенгайтириш мақсадида мотивацион услубларни амалга ошириш орқали юртимизни янада ривожлантиришга эришамиз.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Президент Фармони. www.lex.uz.
2. Носов.А.Л. Региональная логистика. – М.: Альфа-Пресс, 2007 года.
3. Бауэрсокс Д. Логистика. Интегрированная цепь поставок. – М.: ОлимпБизнес, 2001 года.
4. Чудаков А.Д. Логистика. – М.: Рдл, 2001 года.
5. Иқсодий тадқиқотлар марказининг таҳлилий ҳисоботи. – Т., 2013.
6. Миротин Л.Б. и др. Эффективность логистического управления. Учебник для вузов/ Под лб.Н., Ред. Д.т. Н., Л.Б.Миротина. – М.: Издательство “Экзамен”, 2004 года, – 448стр.
7. www.lex.uz/ [www.stat.uz /](http://www.stat.uz/).
8. Жаҳон банкининг логистик кўрсаткичлар йиллик ҳисоботидаги маълумотлари 2016й. <https://lpi.worldbank.org/international/global>