

# РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Худайбердиев Бобир Ботирович*

*ассистент кафедры*

*Инженерная и компьютерная графика*

*Джизакского Политехнического Институт*

*Республика Узбекистан*

## ROLE OF MOTIVATION IN INCREASING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISES

***KHUDAIBERDIEV BOBIR BOTIROVICH***

*Assistant of the Department*

*of Engineering and Computer Graphics*

*Jizzakh Polytechnic Institute*

**Аннотация:** В данной статье представлены направления и методы создания среды, повышающей лояльность сотрудников к своей организации и их готовность действовать в ее интересах, то есть создание мотивации и, таким образом, осуществление эффективного управления в организации.

**Annotation:** This article presents the directions and methods for creating an environment that increases the loyalty of employees to their organization and their willingness to act in its interests, that is, the creation of motivation and, thus, the implementation of effective management in the organization.

**Ключевые слова:** Национальная экономика, мотив и мотивация, эффективность фонда, емкость фонда, основные средства, интуиция, восприятие, память, воображение, внимание, мышление, способности, темперамент, характер, эмоции.

**Keywords:** *National economy, motive and motivation, fund efficiency, fund capacity, fixed assets, intuition, perception, memory, imagination, attention, thinking, abilities, temperament, character, emotions.*

**Введение.** Во всех отраслях народного хозяйства всегда будут актуальны вооружение основных фондов, их эксплуатация, мощность основных фондов, их эффективность. Однако не все предприятия, особенно в сфере услуг, имеют представление об эффективности фондов, их эффективном использовании или чувстве собственности. В сфере услуг единственным признанным направлением эффективности фонда, его эффективного использования или чувства собственности на собственность является мотивация сотрудников.

Следует отметить, что каждый человек окружен высокими человеческими эмоциями, такими как изобилие, роскошь, богатство, честь, государство. С того времени, как он начал выполнять определенные функции в качестве менеджера своих действий, он был незнаком с причиной его социально-экономического мышления, но он был немного быстрее. Есть массовые действия, стремления, взгляды, идеи, мечты, которые мотивируют нас делать это. Этот признак срочности в человеке, ее причина называется мотивом в системе социально-экономического управления. Невидимая эмоция, возникающая в человеке, кажется, интерпретирует время, когда он ударяется о гору. Своевременное восприятие людьми таких взглядов для будущего развития называется мотивацией человека. В свою очередь, у мотивированного человека появляется желание внести свой вклад в развитие. Возникает потому, что невидимые эмоции, мечты, которые возникают у него как у мотивированного (очарованного) человека, перемещаются в идеи и идеи во времени, в свою очередь, к цели. Комплекс социально-экономических отношений в системе общества в целом основан на мотивации. В свою очередь, активность, поведение, поведение, выступая в роли регулятора (менеджера) человеческого мышления, он становится выражением активного, предпримчивого человека. Мотивы являются

причинными, мотивирующими, но они выглядят по-разному с точки зрения возраста, класса и образа жизни, например, когда учительница ставит ученицу начальной школы оценку «хорошо 5». для старших классов, ее долг перед родителями - сделать ее счастливой в качестве богатой домохозяйки, зарабатывая деньги своей профессией в возрасте полового созревания. полагаясь на пациента, но полагаясь на ребенка духовно, может быть ярким примером этих процессов. .

Из приведенных примеров ясно, что мотивы полностью раскрывают свой потенциал в семейной среде и постепенно становятся мотивом развития Родины с чувством патриотизма и преданности. Следует отметить, что многие номинации, такие как «О семейном бизнесе» или «Один гектар для каждого возраста», которые принимаются нашим правительством как институциональная основа для повышения уровня жизни нашего народа, «Закон о туризме и его Решения о создании туристических деревень являются ведущими мотивами для отличного персонала и профессионалов.

Некоторые из многих проблем в области мотивации сотрудников до сих пор остаются нерешенными. Существует множество разрозненных взглядов на методы и инструменты, используемые для вдохновения. Есть два функционально взаимосвязанных аспекта человеческого поведения: мотивация и основанная на ней регуляция.

Мотивация обеспечивает активацию и направление поведения, а регулирование отвечает за его развитие от начала до конца в данной ситуации. Психические процессы, события и состояния: интуиция, восприятие, память, воображение, внимание, мышление, способности, темперамент, характер, эмоции - все это в основном обеспечивает регуляцию поведения. Что касается его мотивации или мотивации, это связано с концепциями мотива и мотивации. Эти понятия включают потребности, интересы, цели, намерения, стремления, мотивации человека, внешние факторы, которые заставляют его вести себя определенным образом, управление любой деятельностью в процессе ее реализации.

**Мотивация** - это сумма внутренних и внешних движущих сил в сочетании с определенным уровнем эмоций, который мотивирует человека к цели определенным образом с добрыми намерениями, а процесс благих намерений, в свою очередь, о. приводит Зини и другие к конкретным действиям по достижению целей организации и (или) личности.

«**Мотивация**» термин происходит от латинского слова «действие». Мотивация означает «воля» - творческая сила, которая помогает нам достигать наших целей на работе и в жизни в целом, решать проблемы и преодолевать препятствия. Мотивация и мотивация придают человеку энергию, терпение, выдержку и направляют его к желаемому результату.

**Мотив и мотивация**- это гипотетические устройства, которые мы не можем увидеть и измерить напрямую. Но мы знаем, что мотивы и побуждения присутствуют в поведении людей и отражаются в их мыслях, чувствах и действиях.

**Мотив**- это долгосрочная склонность к устойчивому во времени, индивидуальному и зависящему от ситуации поведению или конкретным целям и оценкам. Таким образом, мотивы абсолютно индивидуальны, поэтому в одних и тех же ситуациях люди действуют по-разному. Конечно, мотив - это всего лишь тенденция к определенному поведению, и его следует поощрять, чтобы влиять на действия человека.

Термин «**мотивация**» - более широкое понятие, чем термин «**мотивация**». Слово «**мотивация**» используется в современной психологии управления в двух смыслах: как система факторов, определяющих поведение (включая, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и т. д.) И как мотивирующих его. И поддерживающих. поведение в некоторой степени как описание процесса развития. Таким образом, мотивацию можно определить, как набор психологических причин, объясняющих поведение человека, его начало, направление и активность [Айнакулов М.А., Худайбердиев Б.Б. *Мотивация как гарантия эффективности* //

Мотивационные объяснения требуются следующими аспектами поведения: его возникновением, продолжительностью и устойчивостью, ориентацией и прекращением после достижения поставленной цели, предопределением будущих событий, повышением эффективности, логики или целостности индивидуального поведения. Кроме того, на уровне познавательных процессов их зарождение, эмоциональная специфика также соответствует мотивационным объяснениям.

В науке об управлении мотивация и мотивация лежат в ее основе в деятельности субъектов хозяйствования, управления персоналом.

Подробно изучив эти термины, можно описать мотив следующим образом: На этом этапе мотиватор интерпретируется как стимул к осуществлению мечты. Следовательно, набор мотивов поведения, поведения и активности можно назвать мотивацией. По мере продвижения человека вверх формируется его «мотивационная широта», и его всегда окружают самые разные мотивы. Понятие «широта мотивации» можно использовать для описания структуры мотивации сотрудников, которая обеспечивает систематический, пошаговый подход к мотивации. Мотивы рождаются, развиваются и совершенствуются на основе мечтаний, намерений, что, в свою очередь, становится идеей и движется к цели. Однако следует отметить, что одновременно с возникновением сновидений, намерений и желаний мотив рождается, проходя стадии своего формирования, и становится повседневной человеческой потребностью. На этой основе рождаются мотивы, они помогают стабилизировать и укреплять сновидения, а в свою очередь, их стабилизация служит обеспечению эффективного формирования мотивации. Обычно в процессе воздействия на человеческую деятельность и движение мотивы, идеи и цели рождаются через человеческую взаимозависимость. Поскольку действие является составной частью

деятельности, им движет мотив сотрудника, который является целью деятельности и высшим смыслом. Но в управлении экономикой мотив.

[ Aynakulov M.A. Khudoyberdiyev B.B. *Development of agrocluster based on value-added chain creation factors and its main directions. TSUE International Online Conference “Sustainable agricultural development and regional cooperation for inclusive growth in Central Asia”*. 20-22 Oktober 2020.]

Потребность в желании и вытекающий из него мотив всегда неразрывно связаны. Их гармония никогда не противоречит друг другу, потому что это невозможно, только потому, что они отличаются друг от друга тем, как они выражают свою собственную реальность. Иногда термин «мотив» используется в менеджменте для обозначения таких терминов, как «гипотетический прием», «эмоция», «цель». Один из них является физиологическим, а другой - психологическим менеджментом. Поэтому их смешение может привести к научным ошибкам. Мотивы неразрывно связаны с тем, что сотрудник движется вперед с целью, стремясь к ней. Целенаправленное продвижение сотрудника - это более широкое понятие, чем мотивация. На целенаправленный прогресс сотрудника в хорошем настроении влияет возникновение множества мотивов, которые, в свою очередь, способствуют регулярному формированию, совершенствованию и стабилизации целенаправленного прогресса сотрудника. Наличие устойчивой системы мотивации - показатель того, что сотрудник движется вперед с определенной целью и находится в хорошем настроении. Если сотрудник движется вперед с целью и хорошее настроение в нем указывает на его стремление к цели, мотив определяет идею и стоящую за ней цель.

[Mahkamovich S. A., Parmanovich I. A. *Korxona faoliyati samaradorligini ta'minlashda transformatsiyalashning o'rni va roli* //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2021. – T. 1. – №. 5. – C. 800-805.]

Мотивы, относящиеся к первой группе, относятся к категории социальных потребностей личности и измеряются критериями сущности социальных потребностей:

- а) идеологические мотивы (связанные с мировоззрением);
- б) политические мотивы (отношение отношения к внешней и внутренней политике к должности работника);
- в) мотивы (основанные на моральных нормах и принципах);
- г) мотивы изысканности (выраженные в потребности в прекрасном).

Мотивы, принадлежащие ко второй группе, имеют общее происхождение, согласно характеристикам управления, согласно источнику обусловленности:

- а) широкие социальные мотивы (патриотизм); б) коллективные мотивы; в) деятельности мотивы; ж) стимулы (награды).

Третья группа, мотивы по роду деятельности:

а) социально-политические мотивы; б) профессиональные мотивы; в) мотивы, связанные с чтением и обучением. Мотивы для четвертой группы также имеют обзор времени их появления [Айнакулов М.А. Абдухамидов Э.М. *Нормативно-правовая база интеграционных отношений хозяйствующих субъектов.* // «Молодой ученый». Международный научный журнал. Спецвыпуск Джизакского политехнического института. 2016. № 7.2 (111.2 с. 48-50.].

а) постоянные мотивы; б) краткосрочные мотивы; в) долгосрочные мотивы.

Мотивы, связанные с пятой группой, в зависимости от силы их образования следующие:

а) сильные (веские) мотивы; б) умеренные мотивы; в) пустые (слабые), слабые мотивы.

По возникновению двигательного поведения к шестой группе относятся:

а) реальные (ясные), событийные мотивы; б) текущие (активные) мотивы; в) потенциальные мотивы и т. д.

Изучение проблемы мотивации носит аналитический характер, а также варьируется в зависимости от психики сотрудника, т.е. требует анализа и синтеза. Воодушевляющие мотивы будут направлены на определение их сущности, системы, структуры, особенностей иерархии формирования. С другой стороны, анализ переменных и синтетический анализ сосредоточены на измерении таких характеристик, как их сила, стабильность, типы, изменчивость, изменчивость сотрудников. [Aynakulov M.A. *Cost-effectiveness of economic cooperation and clustering in construction // Modern scientific challenges and trends: a collection scientific works of the International scientificconference (20 th Oktober, 2019) – Warsaw: Sp. z.o.o. “iScience”, 2019. 23-26 p.*]

В организации, где преобладает мотивация, никогда не будет нездоровой среды, преобладает социальная гармония. В свою очередь, глава организации видит в своем благополучии мотиватор.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Айнакулов М.А., Худайбердиев Б.Б. Мотивация как гарантия эффективности // Самаркандский государственный университет, Вестник научной информации. 2020, №2 (120). Стр.91.
2. Айнакулов М.А. Абдухамидов Э.М. Нормативно-правовая база интеграционных отношений хозяйствующих субъектов. // «Молодой

ученый». Международный научный журнал. Спецвыпуск Джизакского политехнического института. 2016. № 7.2 (111.2) с. 48-50.

3. Aynakulov M.A. Khudoyberdiyev B.B. Development of agrocluster based on value-added chain creation factors and its main directions. TSUE International Online Conference “Sustainable agricultural development and regional cooperation for inclusive growth in Central Asia”. 20-22 October 2020.

4. Aynakulov M.A. Cost-effectiveness of economic cooperation and clustering in construction // Modern scientific challenges and trends: a collection scientific works of the International scientificconference (20 th October, 2019) – Warsaw: Sp. z.o.o. “iScience”, 2019. 23-26 p.

5. Mahkamovich S. A., Parmanovich I. A. Korxona faoliyati samaradorligini ta'minlashda transformatsiyalashning o'rni va roli //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2021. – T. 1. – №. 5. – C. 800-805.