

SOTSIAL GEOGRAFIYADA MEHNAT VA MABLAG' MUVOZANATI
БАЛАНС ТРУДА И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНОЙ
ГЕОГРАФИИ

BALANCE OF LABOR AND FINANCIAL RESOURCES IN SOCIAL
GEOGRAPHY

Abdullayev A.A.

*Geografiya yo'nalishi 3 - bosqich iqtidorli talabasi, Namangan davlat universiteti,
Namangan, O'zbekiston.*

***Annotatsiya.** Ushbu maqolada mehnat bozoridagi sotsial geografik jarayonlar, xususan, mehnat va mablag'ning proporsionalligi, mablag'ning mehnat majburiyatlarini sidqidildan bajaradigan xodimlarni rag'batlantirish, xodimlarning ishi va funksiyalarini samarali bajarishi uchun mukofotlash – bu ishlab chiqarish jarayonlari samaradorligini oshirish va jamoada intizomni ta'minlash uchun ongni tarbiyalashga yordam beradigan ajoyib vositasi ekanligi tahlil qilingan.*

***Аннотация.** В данной статье анализируются социально-географические процессы на рынке труда, в частности пропорциональность труда и финансовых ресурсов. Рассматривается роль финансовых средств в стимулировании работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, а также система поощрения за эффективное выполнение работы и функций. Подчеркивается, что данные механизмы являются важным инструментом повышения эффективности производственных процессов и формирования трудовой дисциплины в коллективе.*

***Annotation.** This article analyzes socio-geographical processes in the labor market, particularly the proportionality between labor and financial resources. It examines the role of financial incentives in motivating employees who conscientiously fulfill their job responsibilities, as well as rewarding systems that enhance the effective performance of duties and functions. It is emphasized that these mechanisms serve as an important tool for increasing production efficiency and fostering discipline within the workforce.*

***Kalit so'zlar.** Mehnat bozori, mablag', kapital, rag'batlantirish, bonus ko'rsatkichi, mukofot.*

***Ключевые слова:** рынок труда, финансовые ресурсы, капитал, стимулирование, показатель бонуса, вознаграждение.*

***Keywords:** labor market, financial resources, capital, incentives, bonus indicator, reward.*

KIRISH. Har bir xodim uchun uning ishi uchun eng muhim mukofot - bu munosib va o'z vaqtida to'langan ish haqi. Biroq, ishda muvaffaqiyatga erishish uchun moddiy va ma'naviy rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega. Ularning to'g'ri ishlatilishi uni kerakli darajada ta'minlash va saqlashga imkon beradi. Ushbu texnikalar kuchli rag'batlantiruvchi ta'sirga ega bo'lib, tashkilot xodimlarini

ishlab chiqarishdagi keyingi yutuqlarga undaydi va shuningdek, jamoaning qolgan qismi uchun ijobiy namuna bo'lib xizmat qiladi. Ish uchun rag'batlantirish ko'pincha namunali xulq-atvor (mehnatga yaroqlilik) holatlarida qo'llaniladi.

Rag'batlantirish - bu ish beruvchining, mehnat jamoasining yoki davlatning ishchining xatti-harakatlarini yoki natijalarini ijobiy baholash shaklidir. Rag'batlantirish choralari ularni kim va qanday xizmatlari uchun olganiga qarab tasniflanadi [3]. Aslida, mehnat yutuqlari uchun mukofotlar mukofotlar, imtiyozlar, imtiyozlar yoki minnatdorchilik va sharafning ommaviy namoyishlari bo'lishi mumkin. Bunday choralarni qo'llash natijasida ishchining yoki jamoaning obro'si oshadi. Bu har bir insonga xos bo'lgan tan olinishi zarurligini anglash. Taqdirlangan xodim rahbariyatdan minnatdorligini his qiladi, shuningdek, jamoa va korxonaga uchun o'z qadr-qimmatini tushunadi.

ASOSIY QISM. Mehnat uchun mukofot odamlarni o'z vazifalarini vijdonan bajarishga undaydi, ularni kasbda yangi marralarni zabt etish, kompaniya uchun foydaliroq bo'lish istagini yuklaydi. Motivatsiya qilingan xodimlar biznes uchun juda muhimdir. Kuchli, yorqin motivlari tufayli ular yuzaga keladigan qiyinchiliklar va muammolarni engib, o'z maqsadlariga tezroq erishish uchun yanada samarali va samarali, faol va to'la fidoyilik bilan ishlaydilar.

Mehnatni rag'batlantirish turlari: moddiy mukofot Eng samarali rag'batlantirishlar orasida moddiy va moddiy bo'lmagan narsalar mavjud. Moddiy rag'batlantirish kompaniya ishchilarining ma'lum mehnat natijalariga moliyaviy qiziqishini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini o'z ichiga oladi. Bo'lishi mumkin: Mukofotni to'lash. Qimmatbaho sovg'aning taqdimoti. Bonuslar ishchilarga ishda aniq natijaga erishganliklari uchun ish haqidagi tashqari beriladi. Ish uchun mukofot sifatida bonuslar korxonada qabul qilingan tizimga muvofiq qo'llaniladi. Qabul qilish shartlari va to'lovlar miqdori jamoaviy yoki mehnat shartnomasida, shartnomada, tashkilotda ko'rsatilgan. Bonus tizimi xodimga ish haqi bilan ta'minlanganidan kattaroq pul olish imkoniyatini beradi. Biroq, u ko'proq ishlashi kerak, chunki bonus o'rtacha ko'rsatkichlardan yuqori ko'rsatkichlarga erishish uchun to'lanadi. Premium tizimdan foydalanish xususiyatlari *Mukofot - bu ishdagi muvaffaqiyat uchun eng keng tarqalgan moddiy mukofot.* Bu kompaniya xodimlari uchun kuchli rag'bat sifatida ishlaydi va ko'pincha ish unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi Ish beruvchi uchun bonus tizimining rivojlanishi, birinchi navbatda, yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilish va ushlab turish qobiliyatini anglatadi. Har bir kompaniyada bonuslarni hisoblash va to'lashning o'ziga xos tizimi mavjud bo'lib, u iqtisodiy faoliyatning individual xususiyatlariga javob beradi. Uni ishlab chiqish va o'rnatish tashkilotning tegishli bo'limi tomonidan amalga oshiriladi. Bonuslar quyidagi printsiplarga muvofiq to'lanadi: Bonus kompaniyaning faoliyatiga ma'lum bir

shaxsiy hissasi uchun ma'lum bir xodimga berilishi kerak. Ish uchun rag'batlantirish (bonuslar) ish haqiga qo'shilmasligi kerak. Tashkilot xodimi ushbu to'lovlarni qanday ajratishni bilishi muhimdir. Rag'batlantiruvchi to'lovlar hajmini aniqlash iqtisodiy jihatdan asoslanishi kerak. Bonuslar ma'lum shartlarni bajarish yoki aniq ko'rsatkichlarga erishish uchun to'lanishi kerak. Bonuslarning shartlari va turlari *To'lov tizimiga tegishli bo'lgan va unga kiritilmagan bonuslar mavjud*. Birinchisi bonuslar to'g'risidagi nizomda, jamoaviy yoki mehnat shartnomalarida yoki kompaniyaning boshqa mahalliy qoidalarida belgilanadi. Ushbu turdagi rag'batlantirish bonus ko'rsatkichlari bilan oldindan belgilangan natijaga erishgan xodimlarga to'lanadi. Ushbu ko'rsatkichlarga erishish faktining o'zi xodimga mukofot olish huquqini beradi, aks holda (natija olinmaydi) mukofot olish huquqi yo'q.

Bonus ko'rsatkichlari turlari: Miqdoriy (ishlab chiqarish rejasi bajarildi va ortig'i bilan bajarildi, texnik jihatdan oqlangan va o'zlashtirilgan ishlab chiqarish sur'atiga erishildi va boshqalar). Sifatli (ish haqi pasayishi, tejalgan materiallar, xom ashyo yoki yoqilg'i, yuqori sifatli mahsulotlarning ulushini ko'paytirish, mijozlarga yuqori darajada xizmat ko'rsatish). Ko'rsatkichlardan tashqari kompaniya rahbariyati bonusni to'lash uchun bajarilishi kerak bo'lgan bir nechta shartlarni (qo'shimcha talablarni) belgilashi mumkin. Agar ular buzilgan bo'lsa, xodimga kredit berilmasligi yoki uning hajmi kamayishi mumkin. Ikkinchisi bir martalik to'lov bilan bog'liq emas. Shu bilan birga, ish uchun mukofotlash tartibi erishilgan natijalarni tahlil qilishda emas, balki korxonaning ma'lum bir xodimining ishini umumiy baholashdan iborat. Ya'ni, ish beruvchining bir tomonlama qarori bunday bonusni hisoblash uchun asos bo'ladi. Yuqoridagi tasnifga qo'shimcha ravishda, mukofotlarni bir necha guruhga bo'lish ham mavjud: *Davriy* (oylik, choraklik, yillik). Ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq yutuqlar uchun *bir martalik to'lovlar* (yuqori mehnat unumdorligi uchun, favqulodda yoki muhim vazifalarni muvaffaqiyatli bajargani uchun, ko'p yillar davomida mehnat vazifalarini vijdonan bajargani uchun).

Ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lmagan *har qanday hodisalar* (ta'til kunlari, xodimlar yoki kompaniyalarning yubileylari, xodimlarning nafaqasi) bilan bir vaqtga to'g'ri keladi [1]. Xodimlarni moddiy bo'lmagan rag'batlantirish Moddiy mukofotlash turlari bilan bir qatorda ko'plab korxonalar mehnatni ma'naviy rag'batlantirishdan faol foydalanadilar. Ushbu turdagi rag'batlantirish ma'lum bir xodimning obro'sini oshirish yoki kamaytirishga qaratilgan jamoatchilik tomonidan ma'qullash yoki tanqid qilishning turli tadbirlarini o'z ichiga oladi. Bunday tadbirlar samarali bo'lishi uchun rahbar quyidagi shartlarga rioya qilishi kerak: Ishchilarga axloqiy mukofotlash qoidalari va holatlari to'g'risida ma'lumot bering. Bunday rag'batlantirishning turli shakllaridan keng foydalanish to'g'risida

g'amxo'rlik qiling, chunki bu jamoada ijodiy tashabbusni rivojlantirishga yordam beradi.

Axloqiy rag'batlantirish usullarini moddiy rag'batlantirish bilan birlashtiring, yangi vazifalar, tarkibdagi o'zgarishlar, tashkilot yoki ish sharoitlarini hisobga olgan holda ularning o'zaro ta'sirini va doimiy yaxshilanishini ta'minlang. Axloqiy rag'batlantirishning har qanday holatida jamoada ma'lumotlarning keng tarqalishi to'g'risida g'amxo'rlik qiling. Mukofotlar va minnatdorchiliklarni topshirish marosimi bo'lib o'tadigan tantanali muhitni tashkil qilish. O'z vaqtida ma'naviy dalda berish. Bu yutuqdan keyin darhol amalga oshirilishi kerak. Rag'batlantirishning takomillashtirilgan turlarini ishlab chiqish, shuningdek har bir xodim uchun o'zi olib borgan faoliyati uchun qat'iy ma'naviy javobgarlikni belgilashdir [2]. Rag'batlantirish usullaridan foydalanish samaradorligini tahlil qiling. Mehnatni rag'batlantirishning axloqiy choralari muntazam qo'llanilishini va xodimlarning mehnat daftarchalarida tegishli yozuvlarni yuritish qoidalariga rioya qilinishini ta'minlash.

Ish beruvchining vijdonli va g'ayratli ishchilarga qiziqishi aniq: ularning ish natijalari shunchalik ko'payadiki, bu ularni rag'batlantirish uchun sarflangan mablag'larni oqlashdan ko'ra ko'proq. Kompaniya xodimlarining ish jarayoniga qiziqishini oshirish va ularning ushbu tashkilotga sodiqligini ta'minlashning nihoyatda samarali usuli bu qo'shimcha ish haqi va moddiy bo'lmagan rag'batlantirishlarni birlashtirgan tizimdir. Bu ish haqining bir qismini ijtimoiy paketga almashtirish yoki qo'shimcha imtiyozlar (korporativ sport zali, suzish havzasi, til kurslari) bilan ta'minlashda mumkin. Nomoddiy rag'batlantirish samaradorligini nima belgilaydi Xodimlarning "jangovar ruhini" sezilarli darajada oshiradigan va ularga kuchli motivatsion zaryad beradigan moddiy bo'lmagan rag'batlantirishning bunday turlari mavjud: Korporativ ta'lim tizimi. Bu g'ayratli yangi boshlanuvchilar uchun dolzarbdir, chunki rahbar oldiga qo'yadigan yangi, yanada murakkab vazifalar yangi tajriba orttirish va shaxsiy yutuqlar ro'yxatini to'ldirish pozitsiyasidan kelib chiqadi [4]. Xizmatni jamoatchilikka taqdim etish: maqtovlar, sertifikatlar, faxriy yorliqlar, ommaviy axborot vositalarida xodimlar to'g'risida maqolalar, stol bayrog'ini o'rnatish. Shaxsiy makonni kengaytirish sifatida mukofot (ofis, katta stol ajratish). Uchrashuvlar, seminarlar, konferentsiyalar va muzokaralarga taklif etishda namoyon bo'lgan yangi darajadagi ishonch. Qo'shimcha qulaylik (qimmatroq kompyuter, ofis jihozlari bilan ta'minlash, bo'limga konditsioner o'rnatish). Imtiyozlar ro'yxatini kengaytirish. Ko'plab ish beruvchilar sheriklar bilan xizmatlar va tovarlar almashinuvini ta'minlaydigan shartnomalar tuzadilar. Bunday holda, ular barcha ishtirokchilar uchun juda arzon. Bu motivatsiya qilishning mumkin bo'lgan usullarining kichik

ro'yxati. Uni bo'ysunuvchilarining ehtiyojlari va istaklarini o'rgangan rahbar to'ldirishi mumkin.

XULOSA. Xizmatni jamoatchilikka taqdim etish *maqtoqlar, sertifikatlar, faxriy yorliqlar, ommaviy axborot vositalarida xodimlar to'g'risida maqolalar, stol bayrog'ini o'rnatish* ko'rinishida bo'lishi mumkin. Shaxsiy makonni kengaytirish sifatida mukofot (ofis, katta stol ajratish). Ba'zi hollarda intizom ustavlari (qoidalari) rag'batlantirish vositalaridan foydalanishning qo'shimcha qoidalarini belgilaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXTI:

1. Komilova N.Q., Jumaxanov Sh.Z., Mirzaaxmedov X.S., Toshpo'latov A.M. Sotsial va madaniy geografiya // Oliy o'quv yurti talabalari uchun darslik. – Toshkent, 2019. - 246 b.
2. Кодирова З.А. Халқаро меҳнат бозорининг интеграллашуви. – Т., 2016.
3. Жалилов А.Ф. Социал муносабатларнинг меҳнат бозоридаги мувозанати. - Т., 2021.
4. Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. – М., 2010.