

О МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Ж. Е. Войтёнок, старший преподаватель,

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой, Беларусь

Ж. М. у. Тоштурдиев, студент, 4 курс,

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой, Беларусь

В данной статье приводится краткая характеристика системы мотивации труда, описываются основные подходы в Республике Узбекистан. Приводится информация об используемых в республике нетрадиционных способах материального стимулирования труда на предприятиях (в организациях).

Ключевые слова: *методы, мотивация, стимулирование труда, персонал, менеджмент, Республика Узбекистан.*

Мотивация сотрудников организаций – одно из главнейших направлений современной управленческой деятельности. Эффективная деятельность организаций невозможна без эффективной деятельности сотрудников. Каждый сотрудник должен быть мотивирован к достижению целей организации. Мотивация персонала осуществляется посредством формирования соответствующей системы.

Система мотивации – это множественная совокупность мероприятий, направленных на стимулирование работников предприятия, предприятия, фирмы к высокоэффективному труду [1]. Посредством реализации соответствующих механизмов система мотивации позволяет оказывать влияние на эффективность труда отдельных управленческих работников и организации в целом.

Указом Президента Республики Узбекистан от 11.09.2023 г. № УП-158 утверждена стратегия «Узбекистан-2030» [2]. В соответствии с данной стратегией предусматривается к 2030 году создание достойных условий для реализации потенциала каждого человека, обеспечение благосостояния населения путём устойчивого экономического роста, повышение до 2030 года объема экономики в 2 раза и вхождение в ряд государств с доходами выше среднего, что возможно лишь при условии высокого уровня мотивации каждого из трудящихся.

Назовём основополагающие принципы, которые положены в основу формирования мотивации и стимулирования труда персонала с учетом их ценностных ориентаций: – принцип соответствия применяемых способов мотивации и стимулирования особенностям мотивационной структуры, ценностных ориентаций и культурных стереотипов поведения персонала; – принцип параллельного удовлетворения первичных и высших потребностей (социальных и потребностей самоактуализации) менеджеров среднего звена. В условиях, когда возможности высокой оплаты труда большинства предприятий являются весьма ограниченными, поддержание и развитие трудовой мотивации путем воздействия на высшие потребности, являющиеся достаточно развитыми у руководителей среднего звена, позволяют задействовать весьма существенные резервы активизации человеческого фактора; – принцип нахождения оптимального баланса между так называемой положительной (позитивной) и отрицательной (негативной) мотивацией. В целом более эффективным является положительное мотивационное

управление. Наиболее негативный вариант – это отсутствие как положительной, так и отрицательной мотивации [3].

Кратко охарактеризуем отдельные нетрадиционные элементы материальной мотивации труда на предприятиях (в организациях) ведущих отраслей народного хозяйства Республики Узбекистан. АО «Алмалыкский ГМК» является крупнейшим производителем и поставщиком меди, цинка и драгоценных комбинат металлов в Республике Узбекистан. Материальное стимулирование труда на данном предприятии предусматривает традиционную систему премирования (за текущие результаты деятельности, за рациональное использование ресурсов, за рационализаторскую работу), систему единовременных вознаграждений (за особые успехи в трудовой деятельности, за выполнение особоважных заданий, прочие премии), традиционную систему доплат и надбавок к заработной плате стимулирующего и компенсационного характера. Кроме этого, в организации разрабатываются положения, согласно которым сотрудникам, у которых нет личного транспорта, предусматривается выдача транспортных карты с ежемесячным их пополнением; предусматривается возможность возврата денежных средств, затраченных на оплату поездки до места отдыха; предусматриваются единовременные субсидии на приобретение жилья; действует система беспроцентного кредитования [4].

В материальном стимулировании труда сотрудников узбекских банков значительное место занимает стимулирование освоение новых видов банковских операций. В настоящее время стремительное развитие информационных технологий, отмена из-за санкций одних бизнес-процессов и внедрение других, требуют постоянного обучения сотрудников и их быстрой адаптации к изменяющимся информационным условиям. Ожидаемое дополнительное вознаграждение должно побудить мотивируемого сотрудника приложить максимум усилий для выполнения поставленных задач. В практике крупных банков, успешно использующих систему материального стимулирования, предусматривается соотношение должностного оклада и возможных премий в пропорции 1:2 [5].

Для руководителей крупных производственных предприятий в Республике Узбекистан разработана система материального стимулирования за реализацию мер по снижению себестоимости продукции [6]. Параметры сокращения себестоимости продукции доводятся Кабинетом Министров, экономические службы предприятий рассчитывают фактически достигнуты показатели и сообщают в вышестоящие организации. Сокращение себестоимости может быть достигнуто только за счет оптимизации технологических процессов и численности работников, исключения дублирования функций, повышения производительности труда работников при условии обеспечения роста средней заработной платы работников в размере не ниже темпов изменения минимальной заработной платы в отчетном периоде.

Таким образом, мы видим, что в Республике Узбекистан вопросам стимулирования и мотивации труда уделяется должное внимание. Считаем, что использование подходов к материальному стимулированию, перечисленных в данной статье, поможет более действенно организовать данный процесс на предприятиях (в организациях) различных форм собственности и отраслей деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балашов А.И. Управление человеческими ресурсами: для бакалавров и специалистов / А.И. Балашов – СПб.: Питер, 2014. – 318 с.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 11.09.2023 г. № УП-158 «О стратегии «Узбекистан-2030» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственного учреждения «Национальный правовой информационный

- центр «Адолат» при Министерстве юстиции Республики Узбекистан». – Режим доступа: <https://lex.uz/ru/-docs/6600404#6605092>. – Дата доступа: 01.11.2023.
3. Кинак К. Менеджмент на ладони. Эффективная мотивация / К. Кинак. – М.: Эксмо, 2017. – 115 с.
 4. Акционерное общество «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Акционерного общества «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» – Режим доступа: <https://www.agmk.uz/ru/menu/ijtimoiy-ahamiyatga-ega-malumotlar>. – Дата доступа: 01.11.2023.
 5. Рахимова Г.А. Мотивация персонала банков как одна из важных функции менеджмента банков Узбекистана // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LX междунар. науч.-практ. конф. № 4 (58). Новосибирск: СибАК, 2016. С. – 114–120.
 6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29 .01.2009 г. № 26 «О дополнительных мерах по повышению конкурентоспособности отечественных производителей [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственного учреждения «Национальный правовой информационный центр «Адолат» при Министерстве юстиции Республики Узбекистан». – Режим доступа: <https://lex.uz/mact/1432723>. – Дата доступа: 01.11.2023.