

Increasing the Service Efficiency of Customs Employees through Motivational Factors

Kodirov Eldor Erkin oglu

Senior Inspector of the Human Resources Development and Management Department of the Customs Committee, Senior Lieutenant of the Customs Service

E-mail: eldorkadirov990@gmail.com

Abstract: This article is dedicated to the significance of motivational factors in improving the performance of employees of the State Customs Service of the Republic of Uzbekistan. Customs authorities play an important role in society and the country's economy by ensuring the state's economic security and positively influencing development. Employee motivation, in turn, determines the level of work efficiency and directly impacts their enthusiasm, responsibility, and desire to achieve success.

The article explores key factors for enhancing the motivation of customs service employees, including material and non-material incentives, social protection and guarantees, opportunities for professional development, and organizational support.

Moreover, the article develops the most effective methods for improving the performance of customs service employees through the optimization of motivational factors. This study offers significant practical recommendations for increasing the efficiency of customs authorities and strengthening their role in public administration.

Key words: Work efficiency, employee motivation, social protection, material incentives, moral incentives, normative-legal documents, professional qualifications.

Motivatsion Omillar Yordamida Bojxona Organi Xodimlarining Xizmat Samaradorligini Oshirish

Qodirov Eldor Erkin o'g'li

Bojxona qo'mitasining Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish boshqarmasi katta inspektori, bojxona xizmati

katta leytenanti

E-mail: eldorkadirov990@gmail.com

Motivatsiya – samaradorlikning kalitidir. Rahbarning vazifasi – xodimlarning o'z ishlaridan ma'no va qoniqish topishiga yordam berishdir.

Piter Druker

Annotatsiya: Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlari xodimlarining xizmat samaradorligini oshirishda motivatsion omillarning ahamiyatiga bag'ishlangan. Bojxona organlari jamiyat va mamlakat iqtisodiyotida muhim rol o'ynagan holda, uning samarali faoliyati davlatning iqtisodiy xavfsizligini ta'minlaydi, shuningdek taraqqiyotga o'zining ijobiy ta'sirini ko'rsatadi. Xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasi esa o'z o'rnida ish samaradorligi darajasini belgilab, xodimlarning ishtiyoqi, mas'uliyati va muvaffaqiyatga bo'lgan intilishiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi.

Maqolada bojxona organi xodimlarining motivatsiyasini oshirish uchun asosiy omillar, jumladan, moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, ijtimoiy himoya va kafolatlar, professional rivojlanish imkoniyatlari va tashkiliy qo'llab-quvvatlashlar tadqiq etilgan.

Shuningdek, ushbu maqolada motivatsion omillarni takomillashtirish orqali bojxona organi xodimlarining ish samaradorligini oshirish yuzasidan eng samarali usullar ishlab chiqilgan. Bu tadqiqot bojxona organlarida ish

samaradorligini oshirishga va ularning davlat boshqaruvidagi rolini mustahkamlashga qaratilgan amaliyotlar uchun muhim yo'l-yo'riqlarni taklif qiladi.

Kalit so'zlar: ish samaradorligi, xodimlar motivatsiyasi, ijtimoiy himoya, moddiy rag'batlantirish, ma'naviy rag'batlantirish, normativ-huquqiy hujjatlar, kasbiy malaka.

Аннотация: Данная статья посвящена значению мотивационных факторов в повышении эффективности работы сотрудников органов государственной таможенной службы Республики Узбекистан. Органы таможенной службы играют важную роль в обществе и экономике страны, обеспечивая экономическую безопасность государства, а также оказывая положительное влияние на развитие. Мотивация сотрудников к работе, в свою очередь, определяет уровень их производительности, а также напрямую влияет на их стремление, ответственность и желание достигать успеха.

В статье исследуются основные факторы, повышающие мотивацию сотрудников таможенной службы, включая материальное и нематериальное стимулирование, социальную защиту и гарантии, возможности профессионального развития и организационную поддержку.

Кроме того, в статье разработаны наиболее эффективные методы повышения производительности труда сотрудников таможенной службы путем совершенствования мотивационных факторов. Это исследование предлагает важные практические рекомендации для повышения эффективности работы таможенных органов и укрепления их роли в системе государственного управления.

Ключевые слова: Эффективность работы, мотивация сотрудников, социальная защита, материальное стимулирование, моральное стимулирование, нормативно-правовые документы, профессиональная квалификация.

KIRISH

Har qanday tashkilot yoki davlat organining muvaffaqiyati ko'p jihatdan xodimlarning ish samaradorligiga bog'liq. Samaradorlik esa ko'pincha xodimlarning motivatsiya darajasi bilan belgilanadi. Motivatsiya ish jarayonida shaxsiy va jamoaviy maqsadlarga erishishga qaratilgan ichki va tashqi rag'batlarning yig'indisidir. Hozirgi globallashuv jarayonida bojxona organlari mamlakatlar orasida savdo, iqtisodiy xavfsizlik va huquqni muhofaza qilish sohalarida muhim rol o'ynaydi.

Ular mamlakat iqtisodiyotining asosiy yo'nalishlaridan biri bo'lgan tashqi savdoni tartibga solish va davlat siyosatini amalga oshirishda faol ishtirok etadi.

O'z navbatida bojxona organlari o'ziga yuklatilgan vazifalarni to'laqonli bajarishi uchun tizimda xizmat qiluvchi xodimlarning ishga bo'lgan munosabati juda muhim rol o'ynaydi.

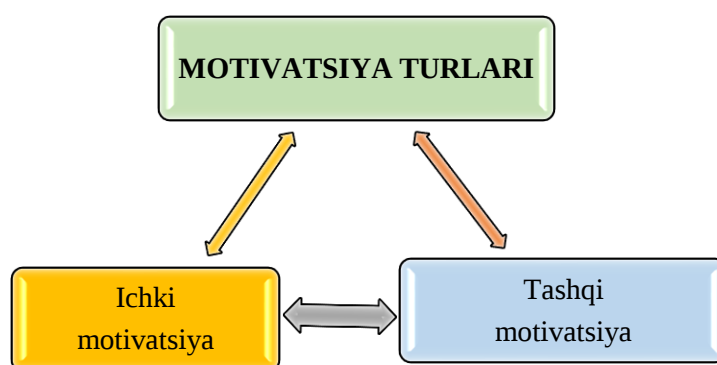
Bundan kelib chiqadiki, bojxona organlarining samarali faoliyati uchun asosiy omillardan biri xodimlarning motivatsiyasini oshirishdir. Agar bojxona organi xodimlari o'z vazifalarini ishtiyoq bilan bajarsa, buning natijasida ish samaradorligi ortib, ular tomonidan bajariladigan ishlar va xizmatlarning sifati yaxshilanadi, bojxona qonun buzilish holatlarini aniqlash va ularning oldini olish borasidagi ishlar yanada jadallashadi hamda chegaralar orqali fuqarolar harakatlanish tezligi va mamlakatning tashqi savdo aylanmasi xajmida o'sish kuzatiladi.

Yuqoridagilardan shuni anglash mumkinki, bojxona organlari xodimlarning ishga bo'lgan munosabati va mas'uliyatini oshirishga katta e'tibor qaratish lozim. Motivatsiya insonning ichki va tashqi omillar orqali ishga bo'lgan ishtiyoqini va intilishini belgilaydi, shuning uchun bojxona organi xodimlarning motivatsiyasini tahlil qilish va yaxshilash ularning xizmat samaradorligini oshirishning muhim yo'llaridan biridir.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI VA METODLAR

Motivatsiya insonning mehnatga bo'lgan ishtiyoqi, xohishi va harakatga salohiyatini belgilovchi kuch hisoblanadi. Agar xodim o'zining mehnat faoliyatida ichki motivatsiyaga ega bo'lsa, bu ishni samarali bajarishga, natijalarga erishishga imkoniyat yaratadi.

Motivatsiya shaxsning muayyan maqsadga erishish yo'lidagi harakatini rag'batlantiruvchi jarayondir. U quyidagi turlarga bo'linadi (1-rasm).



1-rasm. Motivatsiya turlari

Ichki motivatsiya xodimlarning shaxsiy manfaatlari, o'z faoliyatidan qoniqish hissini olishi, kasbiy rivojlanishga bo'lgan intilishi bilan bog'liq bo'lsa, tashqi motivatsiya moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, ijtimoiy kafolatlar va tashkilotning qo'llab-quvvatlashiga asoslanadi.

Ichki va tashqi motivatsiya inson faoliyatini boshqarish va unga turtki berishda asosiy ahamiyatga ega bo'lgan omillardan sanalganligi bois, bojxona organlari xodimlari uchun mazkur motivatsiya turlari ish samaradorligini oshirishda hal qiluvchi o'rin tutadi. Shu munosabat bilan, bojxona xodimlarining ishga bo'lgan qiziqishi, mas'uliyat hissi va intilishi ularning xizmat samaradorligini belgilab beradi.

Hozirgi kunda iqtisodiy globallashuv va davlatlararo tashqi savdoning rivojlanishi bojxona organlari xizmatiga alohida ahamiyat berishni talab qilmoqda. Bojxona organlarining samarali faoliyati uchun esa har ikki turdagi motivatsiya muvozanatda bo'lishi lozim.

Bugungi kunda mamlakatimizda bojxona organlari xodimlarini qo'llab quvvatlash, ularning xizmat natijalaridan kelib chiqib rag'batlantirish borasida bir qator me'yoriy huquqiy hujjatlar qabul qilingan bo'lib, ulardagi belgilangan vazifalarni bajarish xodimlarning ish samaradorligiga ta'sir qiluvchi motivatsiyani oshirish yo'lidagi muhim vazifadir.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 27-apreldagi "Bojxona ma'muriyatchiligini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" PF-122-son Farmoni[1] qabul qilingan bo'lib aynan mazkur xujjat orqali xodimlarni ichki va tashqi motivatsiyasiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar: xodimlarning yashash sharoitlarini yaxshilash, malakasini oshirish, xizmat faoliyatini reyting asosida baholash va ularni rag'batlantirish borasida bir qator quyidagi muhim vazifalar belgilangan:

Bojxona organlari xodimlari uchun hududlarda xizmat uylarini qurish bo'yicha Hukumat qarori loyihasini ishlab chiqish;

Kontrabanda hamda boshqa qonunbuzarlik holatlarini aniqlagan va yuritgan, shuningdek, undirilgan qo'shimcha bojxona to'lovlarini aniqlagan bojxona xodimini rag'batlantirishning shaffof tizimini yaratish; Bojxona organlari xodimlarini korrupsiyaga qarshi kurashish, manfaatlar to'qnashuvining oldini olish, odob-ahloq qoidalari va IT-texnologiyalar, telekommunikatsiyalar bo'yicha o'quv kurslarida o'qitish;

2022-yil 1-dekabrda boshlab, bojxona organlari xodimlari faoliyatini quyidagilarni nazarda tutgan holda reyting asosida baholash orqali ularni Davlat bojxona qo'mitasining maxsus jamg'armasi mablag'lari hisobidan rag'batlantirish tizimi joriy etish:

baholash jarayonlarini axborot tizimlari orqali har yarim yil yakuni bo'yicha amalga oshirish; reyting natijalariga ko'ra yuqori ko'rsatkichlarga erishgan xodimlarga keyingi baholash yakunlari e'lon qilingunga qadar lavozim maoshining 100 foizigacha miqdorda har oylik qo'shimcha ustama to'lash.

Shuningdek, mazkur qaror orqali O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 12-apreldagi "O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi PQ-3665-son qaroriga[2] o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish orqali quyidagilar belgilab qo'yildi:

O'zbekiston Respublikasi Davlat bojxona qo'mitasining Moddiy yordam, ijtimoiy himoya, bojxona organlarini rivojlantirish va ko'zda tutilmagan xarajatlar maxsus jamg'armasi mablag'lari hisobidan xodimlarning quyidagi shakllardagi ijtimoiy himoyasi ta'minlanadi:

xodimning kasallikdan davolanishi uchun – lavozim maoshining o'n baravarigacha bo'lgan miqdorda bir martalik moddiy yordam berish;

xodim yaqin qarindoshlarining (ota-onasi, turmush o'rtog'i, farzandlari) davolanish yoki operatsiya qildirish, ortopedik oyoq kiyim va protez-ortopedik mahsulotlar bilan ta'minlash xarajatlarini qoplash uchun – bazaviy hisoblash miqdorining (keyingi o'rinlarda – BHM) ikki yuz baravarigacha bo'lgan miqdorda yiliga bir marotaba moddiy yordam berish;

sanatoriy-kurort muassasalarida davolanish va dam olish uchun – lavozim maoshining to'rt baravari miqdorigacha moddiy yordam berish;

o'zi yoki ota-onasi, farzandlarining to'ylari hamda yaqin qarindoshlarining (ota-onasi, turmush o'rtog'i, farzandlari) dafn marosimlarini o'tkazish uchun – lavozim maoshining ikki baravari miqdorida bir martalik moddiy yordam berish;

xizmat vazifalarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan xolda xodim vafot etganda uning lavozim maoshining uch baravari miqdorda oila a'zolariga bir martalik moddiy yordam ajratish;

uy-joyga ega bo'lish yoki yashash sharoitini yaxshilash uchun – besh yildan oshmaydigan muddatga BHMning ming baravaridan oshmaydigan miqdorda foizsiz qarz berish;

bojxona organlarida amaliy xizmat staji 8 yildan ortiq bo'lgan, xizmatda samarali natijalarga erishgan xodimlarga mamlakatda ishlab chiqarilgan yangi yengil avtotransport vositalarini sotib olish uchun BHMning 300 baravaridan oshmagan miqdorda 3 yil muddatga foizsiz qarz berish;

O'zbekiston Respublikasi Davlat bojxona qo'mitasining Moddiy yordam, ijtimoiy himoya, bojxona organlarini rivojlantirish va ko'zda tutilmagan xarajatlar maxsus jamg'armasi mablag'larining xodimlarni ijtimoiy himoya qilishga ajratiladigan qismi Davlat bojxona qo'mitasi raisi o'rinbosari rahbarligida tashkil etiladigan markaziy komissiya va bojxona organlari boshlig'i o'rinbosari rahbarligida tashkil etiladigan hududiy komissiyalarning xulosalari asosida qabul qilinadigan buyruqqa muvofiq maqsadli sarflanadi.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 29-dekabrda "O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining shaxsiy tarkibi hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish tizimini tartibga solish to'g'risida"gi 700-son qarori[3] qabul qilingan bo'lib, mazkur qaror bojxona xizmati organlarining shaxsiy tarkibi hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoyasini ta'minlaydi.

Ta'kidlash joizki, ushbu qaror bilan quyidagi dolzarb bir qator vazifalar belgilangan:

1. O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining xizmat majburiyatlarini bajarish chog'ida tan jarohati olgan xodimlariga, shuningdek, halok bo'lgan (vafot etgan) xodimlari oila a'zolariga bir martalik nafaqa tayinlash va to'lash;
2. O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organi xodimi yoki uning yaqin qarindoshlarining mol-mulkiga xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq holda etkazilgan zararning o'rnini qoplash;
3. O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlari xodimlarining farzandlariga davlat oliy ta'lim muassasalari hamda oliy harbiy va harbiylashtirilgan ta'lim muassasalariga o'qishga kirish uchun tavsiyanomalar berish;
4. O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlari xodimlarini xizmat majburiyatlarini bajarish chog'ida halok bo'lgan (vafot etgan) yoki olgan jarohati tufayli nogironligi bo'lgan shaxs deb topish;
5. O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlari xodimlariga uy-joylarni ijaraga olganlik (ijarada turganlik) uchun har oylik pul kompensatsiyasi to'lash kabi muhim tartiblarni o'z ichiga oladi.

Shuni ta'kidlab o'tish joizki, nafaqat yuqororida keltirib o'tilgan qonun xujjatlari va ular orqali amalga oshirilayotgan vazifalar, balki barcha bojxona xodimlari xizmat faoliyati bilan bog'liq qonun-xujjatlari faqatgina bojxona organlaridagi tartib-taomillarni nazorat qilibgina qolmay balki xodimlarning ishchanlik kayfiyatiga ham to'g'ridan to'g'ri ta'sir qilib, motivatsiyaning asosiy omillaridan biri bo'lib xizmat qiladi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Bojxona organlari xodimlarining motivatsiyasini oshirish ularning xizmat faoliyati samaradorligini oshirishga, o'zlariga belgilangan vazifalarni vijdonan bajarishlariga, bojxona xizmatida ijobiy ish muhitini yaratishga, qonunchilikka amal qilishga hamda davlat va xalq xizmatida shaffof va halol bo'lishga undaydi. Shunday qilib, motivatsiya bojxona organlarida samarali boshqaruvning asosiy jihatlaridan biri bo'lib, uning turlari va omillarini to'g'ri yo'naltirish xodimlarning ish unumdorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Shuningdek, rag'batlantiruvchi chora-tadbirlarning samarali tashkil etilishi nafaqat xodimlarning ish unumdorligini oshiradi, balki bojxona organlarining umumiy faoliyati samaradorligiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, motivatsiya vositalarini takomillashtirish va ularning samaradorligini muntazam tahlil qilib borish bu sohada muhim vazifa bo'lib qolmoqda.

Bugungi kunda, qonun hujjatlarining xodimlar ish samaradorligini oshirishga ta'sir qiluvchi motivatsiyasini oshirishga ta'siri o'rganilganda, amaldagi normalar bilan bojxona organlari xodimlarining huquqiy kafolatlari, mehnat sharoitlari, ish sifati va ijtimoiy himoyasiga alohida e'tibor qaratilganligini ko'rish mumkin.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 12-apreldagi "O'zbekiston Respublikasi Davlat bojxona xizmati organlarining faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi PQ-3665-son qarori[2] xizmat qiladi. Aynan mazkur qaror orqali tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasi davlat bojxona organlarining Intizomiy nizomi 24-bandida xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan quyidagi:

- minnatdorchilik e'lon qilish;
- qimmatbaho sovg'a yoki pul mukofoti bilan taqdirlash;
- Faxriy yorliq bilan taqdirlash;
- idoraviy ko'krak nishoni bilan taqdirlash;
- muddatidan oldin navbatdagi maxsus unvon berish;
- egallab turgan lavozimida ko'zda tutilganidan bir pog'ona yuqori maxsus unvon berish kabi rag'bat turlari belgilangan bo'lib, mazkur qonun bilan ushbu rag'batlantirish choralari qo'llashda xodimning xizmat ko'rsatkichlari xususiyati, shuningdek uning ilgari xizmatga qanday munosabatda bo'lganligiga alohida e'tibor qaratilishi lozimligi xodimlarning adolatli va shaffof tarzda rag'batlantirilishiga olib keladi hamda bu ularga samarali mehnat qilishlari uchun qo'shimcha motivatsiya beradi.

Shuningdek, ushbu qonunda xodimlarning rag'batlantirilganligi haqida ularga shaxsan, saf oldida yoki kengaytirilgan majlis (yig'ilish)da tantanali ravishda e'lon qilinishi belgilanganligi xodimlarning ichki motivatsiyasiga ham o'zining ijobiy ta'sirini ko'rsatadi va jamoada ijobiy munosabatlar shakllanishiga xizmat qiladi.

2024-yil davomida bojxona xodimlarining motivatsiyasini oshirishga qaratilgan ishlarni o'rganadigan bo'lsak, quyidagi bir qator ishlar amalga oshirilgan:

- Reyting natijalariga ko'ra yuqori ko'rsatkichlarga erishgan xodimlarga lavozim maoshining 100 foizigacha miqdorda har oylik qo'shimcha ustama to'lash tartibi belgilangan.
- Xizmat ko'rsatkichlari yuqori bo'lgan, shuningdek, turli xil bayramlar munosabati bilan xodimlar doimiy rag'batlantirib borilgan.
- Ish natijalaridan kelib chiqib, xodimlarni yuqori lavozimlarga tayilash hamda mazkur lavozimlar uchun zahira shakllantirish borasida ishlar amalga oshirilgan.
- To'y va dafn marosimlarini o'tkazish, o'zi va yaqin qarindoshlarini davolatish, baxtsiz xodisa oqibatida ziyon etkan mulkini qoplash, ko'rik tanlovlarda g'olib va sovrindor bo'lganligi hamda yubiley yoshga to'lganligi uchun 500 nafarga yaqin xodimga pul mablag'lari ajratilgan.

Bular esa o'z navbatida xodimlarning xizmatga bo'lgan ishtiyoqini hamda motivatsiyasini yanada oshirib, shu bilan bir qatorda, bojxona organlari faoliyatiga o'zining ijobiy ta'sirini ko'rsatdi.

Misol uchun, 2024-yil davomida davlat byudjetiga undirilgan bojxona to'lovlari 2023-yilga nisbatan 8 foizga oshdi.

- 17 mingga yaqin tadbirkorga bojxona to'lovlaridan 49,6 trillion so'mlik imtiyoz va preferensiyalar qo'llanildi, 6,6 trillion so'mlik bojxona to'lovlarini kechiktirib to'lashga ruxsat berildi.
- 9 mingga yaqin holatda 914 milliard so'mlik tovarlar, 35 milliard so'm ekvivalentidagi valyuta qimmatliklari, 76 milliard so'mlik zargarlik buyumlari, 62 milliard so'mlik tamaki mahsulotlarining noqonuniy aylanuviga chek qo'yildi.

- 2024-yilda bojxona organlari tomonidan 1 tonnadan ziyod giyohvandlik vositalari, 554 ming dona psixotrop va kuchli ta'sir etuvchi moddalar ashyoviy dalil sifatida olindi.
- Bojxona tartibotlarini soddalashtirish orqali 6 mingga yaqin eksportyor hamda 20 mingga yaqin importyorning ortiqcha sarf-xarajati va vaqti tejalishiga erishildi.
- Xorijiy investitsiyalar bilan ishlash yo'nalishida 474 ta loyiha ijrosida 8 milliard dollardan ortiq xorijiy investitsiyalar o'zlashtirilishi muvofiqlashtirildi [4].

XULOSA VA TAKLIFLAR

Yuqoridagilardan shuni anglash mumkinki, bojxona organi xodimlarining xizmat samaradorligi muhim omil hisoblanib, boshqaruv va ish samaradorligini nazorat qilish, xodimlar motivatsiyasini oshirishga xizmat qiluvchi amallar va normalarni doimiy takomillashtirib borishni talab qiladi. Jumladan:

Mehnat sharoitlarini doimiy yaxshilab borish:

- Komfort ish muhitini yaratish: zamonaviy texnika, qulay ofis jihozlari va xodimlarning ehtiyojlariga mos infratuzilmani ta'minlash.
- Xodimlarning ish yuklamasini optimallashtirish: ortiqcha stress va charchoqni kamaytirish uchun vazifalarni to'g'ri taqsimlash.

Malaka oshirish kurslarini doimiy tashkil etib borish:

- Xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirish uchun treninglar, kurslar va master-klasslar tashkil etish.
- Yangi texnologiyalar va ish uslublarini o'rgatuvchi doimiy ta'lim platformalariga obuna bo'lish.
- Malaka oshirgan xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish.

Samarali aloqa va jamoaviy ishni rivojlantirish:

- Xodimlarning ish samaradorligini aniq va shaffof mezonlar asosida baholash.
- Baholash natijalari bo'yicha rahbatlantirish chora tadbirlarini amalga oshirish va nazoratini olib borish.
- Ijtimoiy tadbirlar va dam olish kunlarini uyushtirish.
- Xodimlarning shaxsiy hayotiga hurmat bilan yondashish va ularning ijtimoiy himoyasi borasida tegishli chora-tadbirlarni amalga oshirish.

Texnologik modernizatsiya:

- Xodimlarning ishini yengillashtiruvchi zamonaviy dasturiy ta'minot va texnologiyalarni joriy qilish.
- Avtomatizatsiya orqali qo'l mehnatini kamaytirish.

Shuningdek, amaldagi qonun hujjatlari bojxona organlari xodimlarining huquqiy kafolatlari, mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoyasiga alohida e'tibor qaratadi. Biroq, zamonaviy talablardan kelib chiqqan holda, qonun hujjatlarini yanada takomillashtirish zarurati mavjud. Jumladan, quyidagi bir qator muhim vazifalarni amalga oshirish xodimlar motivatsiyasini yanada oshirishda muhim rol o'ynaydi (2-расм):

- Moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirish: xodimlarning mehnatini adolatli baholash va moddiy mukofotlash mexanizmlarini mustahkamlash;
- Ijtimoiy kafolatlar va himoyani kengaytirish: Xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va ularning oilaviy manfaatlarini qo'llab-quvvatlash choralari joriy etish;
- Kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini oshirish: Xodimlarni qayta tayyorlash, malakasini oshirish va xalqaro tajribalardan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish;

- Rag‘batlantirishning ma’naviy shakllarini rivojlantirish: Xodimlarning xizmatdagi yutuqlarini e’tirof etish, ularning sa’y-harakatlarini omma oldida qadrlash va rag‘batlantirish.

2-rasm. Qonun hujjatlarini yanada takomillashtirish bo‘yicha takliflar



Yuqoridagilardan shuni xulosa qilish mumkinki, bojxona organlari xodimlarining ish samaradorligini oshirishda motivatsiyaning o‘rni muhim ahamiyat kasb etadi. Samarali motivatsiya tizimi nafaqat xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini va ishlash istagini oshiradi, balki bojxona organlarining umumiy faoliyati sifatini yaxshilashga xizmat qiladi. O‘rganishlar shuni ko‘rsatadiki, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarini uyg‘unlashtirish orqali xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi va mas’uliyatini kuchaytirish mumkin.

Moddiy rag‘batlantirish, xususan, maoshlarni oshirish, mukofotlar joriy etish va imtiyozlar berish xodimlarning qoniqish darajasini oshiradi. Shu bilan birga, nomoddiy omillar – ish muhitini yaxshilash, xodimlarning bilim va malakasini oshirish imkoniyatini yaratish, ularning muvaffaqiyatlarini e’tirof etish va ish jarayonidagi adolatli yondashuv ham katta ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, samarali aloqa tizimi, jamoaviy ishni qo‘llab-quvvatlash va xodimlar o‘rtasidagi ishonch muhitini shakllantirish ham motivatsiyani kuchaytiruvchi muhim omillardan hisoblanadi. Psixologik yordam va xodimlarning ruhiy salomatligiga e’tibor qaratish orqali stressni kamaytirish, ish samaradorligini yanada oshirishga imkon beradi.

Shu asosda, bojxona organlari xodimlarining ish samaradorligini oshirish uchun motivatsiyaning zamonaviy mexanizmlarini joriy qilish va uning doimiy takomiliga e’tibor qaratish zarur. Bu nafaqat bojxona tizimidagi faoliyat samaradorligini oshiradi, balki davlat va jamiyat manfaatlari yo‘lida yuqori natijalarga erishishga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 27-apreldagi “O‘zbekiston Respublikasi Davlat bojxona xizmati organlarining faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida” PF-122-son Farmoni.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 12-apreldagi “O‘zbekiston Respublikasi Davlat bojxona xizmati organlarining faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida” PQ-3665-son qarori.
3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 29-dekabrda “O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining shaxsiy tarkibi hamda ularning oila a‘zolarini ijtimoiy himoya qilish tizimini tartibga solish to‘g‘risida”gi 700-son qarori.
3. O‘zbekiston Respublikasining 2018 yil 10 oktyabrdagi “Davlat bojxona xizmati to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida”gi O‘RQ-502-son Qonuni.
4. https://uza.uz/oz/posts/davlat-byudjetiga-undirilgan-bojxona-tolovlari-otgan-yilga-nisbatan-8-foizga-oshdi_674591
5. <https://lex.uz/docs/6600413>