



UDK: 159.9(575.1)

**G'ayrat MADAMINOV,**  
*O'zbekiston Milliy universiteti mustaqil tadqiqotchisi*  
*E-mail: gayratmadaminov300@gmail.com*

*Mudofaa va xavfsizlik universiteti dotsenti, PhD Q.Xudayberganov taqrizi asosida*

### ECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF MATERIAL AND MORAL INCENTIVES FOR MILITARY PERSONNEL IN THE MODERNIZATION OF THE ARMED FORCES

Annotation

This article provides an in-depth analysis of the material and moral incentives of military personnel in the process of modernizing the Armed Forces. It examines the evolution of the concept of incentives from classical economic theories to contemporary behavioral economics and economic psychology. Due to the unique nature of military service—risk, discipline, loyalty, and collective cohesion—the paper emphasizes the importance of harmonizing material and non-material incentives. Advanced international experiences, including those of the United States, the United Kingdom, Germany, NATO, and South Korea, are analyzed in terms of their relevance to improving modern armed forces. The study highlights ongoing military reforms in Uzbekistan, including enhanced social guarantees, improved salary systems, recognition mechanisms, and honorary titles, demonstrating their importance for strengthening national defense capacity. The article conceptualizes incentives through the lens of human capital development, labor productivity, and motivation theories, concluding that a comprehensive incentive system is essential for effective military service and modern defense management.

**Key words:** Military incentives, material incentives, non-material incentives, economic psychology, human capital, motivation, Armed Forces, modernization, international experience.

### ЭКОНОМИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ВООРУЖЁННЫХ СИЛ

Аннотация

В данной статье проведён всесторонний анализ материального и нематериального стимулирования военнослужащих в процессе модернизации Вооружённых Сил. Рассматривается эволюция понятия «стимулирование» — от классических экономических теорий до современных подходов поведенческой экономики и экономической психологии. Учитывая специфику военной службы — риск, дисциплину, преданность и коллективное единство — подчёркивается необходимость гармоничного сочетания материальных и моральных стимулов. Проанализирован передовой опыт США, Великобритании, Германии, НАТО и Южной Кореи, а также его значимость для совершенствования национальной системы обороны. Особое внимание уделяется военным реформам в Узбекистане: расширению социальных гарантий, совершенствованию системы оплаты труда, механизмам признания и почётных званий. В статье раскрывается роль стимулирования в развитии человеческого капитала, повышении производительности и формировании мотивации, что делает его ключевым элементом эффективного управления современными Вооружёнными Силами.

**Ключевые слова:** Военное стимулирование, материальные стимулы, моральные стимулы, экономическая психология, человеческий капитал, мотивация, Вооружённые силы, модернизация, зарубежный опыт.

### QUROLLI KUHLARNI MODERNIZATSIYA QILISHDA HARBIY XIZMATCHILARNI MODDIY HAMDA MA'NAVIY RAG'BATLANTIRISH. RAG'BATLANTIRISH TUSHUNCHASI VA UNING IQTISODIY MOHIYATI

Annotatsiya

Ushbu maqolada Qurolli Kuchlarni modernizatsiya qilish jarayonida harbiy xizmatchilarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning iqtisodiy hamda psixologik asoslari chuqur tahlil qilingan. Rag'batlantirish tushunchasining klassik iqtisodiy nazariyalardan tortib, zamonaviy xulq-atvor iqtisodiyoti va iqtisodiy psixologiya yondashuvlarigacha bo'lgan evolyutsiyasi yoritilgan. Xususan, harbiy sohaning o'ziga xos jihatlari – xavf, intizom, sadoqat va jamoaviy birdamlik – rag'batlantirish tizimida moddiy va nomoddiy omillarning uyg'unlashuvi zarurligini ko'rsatadi. AQSh, Buyuk Britaniya, Germaniya, NATO va Janubiy Koreyaning ilg'or tajribalari tahlil qilinib, ularning milliy mudofaa tizimini takomillashtirishdagi ahamiyati asoslab berilgan. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan harbiy islohotlar, xususan ijtimoiy kafolatlar, maosh tizimi, faxriy unvon va e'tirof mexanizmlarining rivojlanishi Qurolli Kuchlarning samaradorligini oshirishda muhim omil sifatida ko'rib chiqilgan. Maqola rag'batlantirishni inson kapitali, mehnat unumdorligi va motivatsion mexanizmlar bilan uyg'un holda talqin qilib, zamonaviy armiya boshqaruvida kompleks yondashuv zarurligini asoslaydi.

**Kalit so'zlar:** Harbiy rag'batlantirish, moddiy rag'bat, nomoddiy rag'bat, iqtisodiy psixologiya, inson kapitali, motivatsiya, Qurolli Kuchlar, modernizatsiya, xorij tajribasi.

**Kirish.** Bugungi globallashuv va keskin o'zgaruvchan geosiyosiy sharoitda har bir davlatning barqarorligi, hududiy yaxlitligi va xavfsizligi, avvalo, uning Qurolli Kuchlarining tayyorgarligi, jangovar salohiyati hamda shaxsiy tarkibning ma'naviy-ruhiy barqarorligiga bevosita bog'liqdir. Harbiy

xizmatchilarning xizmat samaradorligini ta'minlashda moddiy va nomoddiy rag'batlantirish tizimining mukammalligi alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki harbiy xizmat inson faoliyatining eng murakkab, mas'uliyatli va yuqori xavf bilan bog'liq shakllaridan biri bo'lib, unda faqat moddiy ta'minot emas, balki

psixologik barqarorlik, ma'naviy e'tiqod, sadoqat, intizom va jamoaviy birdamlik ham hal qiluvchi omil hisoblanadi.

So'nggi o'n yilliklarda dunyoda xavfsizlikka tahdid soluvchi omillar – xalqaro terrorizm, kiberjinoatchilik, gibrid urushlar, axborot xurujlari – yanada murakkablashib, davlatlardan harbiy sohada yangi yondashuvlarni talab qilmoqda. Bu jarayon harbiy xizmatchilarni rag'batlantirish tizimiga faqat iqtisodiy kategoriya sifatida emas, balki ijtimoiy-psixologik mexanizm sifatida qarashni zarur etadi. Chunki zamonaviy armiya samaradorligi nafaqat qurol-aslahaning zamonaviyligi, balki xizmatchining ruhiy tayyorgarligi, motivatsiyasi va kasbiy sadoqatiga ham bevosita bog'liq.

Ilmiy manbalarda ko'plab yondashuvlar rag'batlantirishni mehnat unumdorligini oshirishda asosiy omil sifatida talqin qiladi. A.Smit, D.Rikardo, K.Marks kabi klassik iqtisodchilar rag'batni moddiy manfaat bilan bog'lagan bo'lsalar, zamonaviy iqtisodiy psixologiya vakillari — D.Kahnehan, R.Thaler, V.Vrum singari olimlar uni insonning ichki ehtiyojlari, ruhiy holati va ijtimoiy qabul qilingan qadriyatlar bilan bog'liq murakkab jarayon sifatida izohlaydilar. Ayniqsa, harbiy sohada ushbu ikki yondashuvning uyg'unligi nihoyatda muhimdir: moddiy ta'minot xizmat barqarorligini ta'minlasa, nomoddiy rag'bat – e'tirof, unvon, obro', jamoa oldidagi hurmat – xizmatchining ruhiy holatini mustahkamlaydi.

Rivojlangan davlatlar tajribasi ham buni tasdiqlaydi. Masalan, AQSh armiyasida rag'batlantirish tizimi ADP 7-0 va TRADOC dasturlari asosida muntazam takomillashiriladi; Buyuk Britaniyada JSP 822 DSAT modeli xizmatchining motivatsiyasini oshirishda muhim omil sifatida qo'llanadi; Germaniya Bundesverida ZDv 3/11 intizom va rag'bat uyg'unligini ta'minlaydi; Janubiy Koreyada esa KCTC markazlari orqali real vaqt monitoringi asosida psixologik rag'batlantirish amalga oshiriladi. Bu tajribalar harbiy xizmatda rag'batning moddiy va ma'naviy jihatlarining birgalikda qo'llanishi yuqori samaradorlikka olib kelishini ko'rsatadi.

O'zbekistonda ham Qurolli Kuchlarni modernizatsiya qilish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida izchil davom etmoqda. So'nggi yillarda harbiy xizmatchilarni moddiy ta'minlash, ular uchun uy-joy, kompensatsiya, ijtimoiy paketlar, mukofotlar, maosh ustamolari kabi rag'batlantirish mexanizmlari sezilarli darajada takomillashirildi. Shuningdek, nomoddiy rag'batlantirish – faxriy yorliqlar, davlat mukofotlari, harbiy unvonlar, “eng namunali xizmatchi” tanlovlari – xizmatchilarning ma'naviy motivatsiyasini oshirishda muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Yoshlarning harbiy xizmatga bo'lgan qiziqishini kuchaytirish, ofitserlar korpusining kasbiy sadoqatini mustahkamlash va harbiy jamoalarda sog'lom psixologik muhitni yaratuvchi ushbu mexanizmlar dolzarb ilmiy-amaliy vazifalar sirasiga kiradi. Shu bois, harbiy xizmatchilarni rag'batlantirishning iqtisodiy va psixologik asoslarini chuqur ilmiy tadqiq etish Qurolli Kuchlar samaradorligini oshirish, shaxsiy tarkibning motivatsion holatini mustahkamlash, milliy xavfsizlikni ta'minlashda muhim nazariy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Mazkur tadqiqot rag'batlantirish tizimining tarkibiy elementlarini, moddiy va nomoddiy rag'batlarning o'zaro aloqadorligini, xorij tajribalarini va milliy amaliyotning rivojlanish tendensiyalarini har tomonlama tahlil qilishni maqsad qiladi. Harbiy xizmat inson faoliyatining eng murakkab va mas'uliyatli shakllaridan biridir. Unda nafaqat moddiy ta'minot va ijtimoiy kafolatlar, balki psixologik barqarorlik, intizom, sadoqat va jamoaviy birdamlik ham hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Shu sababli rag'batlantirish tushunchasi harbiy sohada o'ziga xos talqinga ega: u iqtisodiy manfaatlar, psixologik

omillar va ma'naviy qadriyatlarning uyg'unlashuvi orqali shakllanadi. Harbiy xizmatning ijtimoiy-iqtisodiy va psixologik sharoitlari, moddiy va nomoddiy rag'batlarning muvozanati hamda xorijiy tajribalar bu jarayonning nazariy asoslarini chuqur tahlil qilishni talab etadi.

**Mavzuga oid adabiyotlar tahlili.** Bugungi kunda global geosiyosiy jarayonlar, yangi turdagi xavfsizlik tahdidlari (terrorizm, kiberxavfsizlik, gibrid urushlar) sharoitida harbiylarning motivatsiyasi davlat mudofaa salohiyatining hal qiluvchi omiliga aylanmoqda. Harbiy xizmatchilarning moddiy rag'batlari (maosh, mukofot, ijtimoiy paketlar) va nomoddiy rag'batlari (faxriy unvon, ijtimoiy maqom, e'tirof, xizmat sharoitlari) uyg'unlashgan taqdiridagina ular samarali xizmat qilishi ta'minlanadi. Jahonda ko'plab rivojlangan davlatlar bunga alohida e'tibor qaratmoqda. Masalan, AQSh armiyasida rag'batlantirish tizimi ADP 7-0, TRADOC hujjatlari asosida muntazam takomillashiriladi. Buyuk Britaniyada JSP 822 DSAT modeli orqali rag'batlantirish tizimi xizmat motivatsiyasi bilan uzviy bog'langan. Germaniya Bundesverida ZDv 3/11 hujjatlari asosida harbiy intizom va xizmat samaradorligi bevosita rag'batlantirish mexanizmlari bilan mustahkamlanadi. Shunday qilib, mavzuning dolzarbligi jahonda armiya samaradorligini oshirish bilan chambarchas bog'liqdir.

Dunyoda bugungi kunda rag'batlantirish tizimlarining iqtisodiy va psixologik jihatlarini uyg'unlashtirish tobora zarur bo'lib bormoqda. Chunki harbiy xizmatchi faqat moddiy mukofot evaziga emas, balki o'zining ma'naviy qadriyatlarini, kasbiy faxri, jamiyatdagi mavqeyi orqali ham samarali faoliyat yuritadi. Iqtisodiy psixologiya yondashuvlari shuni ko'rsatadiki, rag'batlantirish tizimi moddiy manfaati kuchli bo'lsa-da, nomoddiy omillar (ishonch, tan olinish, jamoa e'tirofi) yetarli darajada bo'lmasa, xizmat samaradorligi pasayadi. Bugun dunyo davlatlari armiyalarda psixologik monitoring, rag'bat paketlari, xizmat reytinglari, “eng yaxshi xizmatchi” mukofotlari orqali integrallashgan tizimlar yaratmoqda. NATO davlatlarida xizmat davomida muntazam “After Action Review” (AAR) sikllari o'tkazilib, xizmatchilarning ruhiy holati va motivatsiyasi baholanadi. Janubiy Koreya KCTC markazida real-time monitoring asosida harbiylarning psixologik rag'batlantirish omillari kuzatiladi. Bu jarayon shuni ko'rsatadiki, dunyo tajribasida moddiy va nomoddiy rag'batlar uyg'unligi zamonaviy armiya samaradorligining asosiy sharti sifatida qaralmoqda.

O'zbekistonda so'nggi yillarda Qurolli Kuchlarni modernizatsiya qilish va harbiy xizmatchilarni moddiy hamda ma'naviy rag'batlantirishga katta e'tibor qaratilmoqda. Mustaqillikdan buyon amalga oshirilgan islohotlar natijasida harbiylarning ijtimoiy kafolatlari kengaytirildi, xizmat sharoitlari yaxshilandi, maosh va mukofot tizimlari qayta ko'rib chiqildi. Shu bilan birga, nomoddiy rag'batlantirish mexanizmlari ham keng rivojlantirilmoqda: faxriy yorliqlar, unvonlar, davlat mukofotlari, “eng ilg'or xizmatchi” tanlovlari orqali harbiylarning ma'naviy motivatsiyasi mustahkamlanmoqda. O'zbekistonda yoshlarni harbiy xizmatga jalb etish va ularning kasbiy sadoqatini oshirishda rag'batlantirish tizimining samaradorligi alohida ahamiyat kasb etmoqda. Bugungi kunda mamlakatimizning xalqaro maydondagi faoliyati, mintaqaviy xavfsizlikdagi o'rni ortib borayotgan bir paytda Qurolli Kuchlarda motivatsion muhitni mustahkamlash dolzarb zarurat sifatida yuzaga chiqmoqda. Shu sababli mazkur mavzuni chuqur ilmiy tadqiq etish nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham muhimdir.

XX asning ikkinchi yarmidan boshlab neoklassik iqtisodiyot vakillari rag'batlantirishni yanada kengroq tushuntira boshlashdi. A.Marshall va uning izdoshlari bozor mexanizmlarida rag'batlar resurslardan samarali foydalanishni

ta'minlovchi asosiy vosita ekanini ta'kidladilar. Zamonaviy xulq-atvor iqtisodiyoti (behavioral economics) esa rag'batlantirishni faqat moddiy omil sifatida emas, balki insonning psixologik qaror qabul qilish jarayoni bilan bevosita bog'liq jarayon sifatida talqin etadi. Nobel mukofoti sohiblari D. Kahneman va R.Thaler rag'batlantirishning irratsional qarorlar va ijtimoiy ta'sirlar bilan uyg'unligini ilmiy asoslab berishdi. Ularning fikricha, insonlar har doim ham sof iqtisodiy manfaat asosida emas, balki psixologik kutishlar, adolat hissi va ijtimoiy qabul qilingan normalarga asoslanib harakat qiladilar.

Ushbu yondashuv harbiy sohada eng dolzarb hisoblanadi. Chunki jangchi yoki ofitserning qarorlari ko'pincha faqat moddiy rag'batga emas, balki vatanparvarlik, jamoaviy birdamlik, obro' va rahbar ishonchiga asoslanadi. Shu bois iqtisodiy psixologiya asosidagi rag'batlantirish tizimi zamonaviy Qurolli Kuchlar uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

Demak, rag'batlantirish kategoriyasining nazariy asoslari tarixiy jihatdan klassik iqtisodiy nazariyadan tortib, zamonaviy iqtisodiy psixologiyagacha bo'lgan keng rivojlanish bosqichlarini o'z ichiga oladi. Klassik maktab vakillari (Smit, Rikardo, Marks) rag'batlantirishni asosan moddiy manfaat bilan izohlashgan bo'lsa, neoklassik va zamonaviy iqtisodchilar uni inson psixologiyasi, ijtimoiy qadriyatlar va iqtisodiy manfaatlar uyg'unligida ko'rib chiqadilar. Harbiy sohada esa bu yondashuvlar uyg'unlashgan holda, moddiy va nomoddiy rag'batlantirish kompleks tizimini shakllantirishni taqozo etadi.

Inson faoliyati doimo ehtiyojlardan kelib chiqadi. A.Maslou ehtiyojlarni fiziologikdan boshlab, o'zini o'zi ro'yobga chiqarishgacha bo'lgan ierarxiya tarzida izohlaydi. Shu ehtiyojlar inson ongida "motiv" shaklida paydo bo'ladi, ya'ni harakatga undovchi ichki sabablarga aylanadi. Motivni amalga oshirish uchun tashqi omillar – rag'batlar zarur bo'ladi.

L.S.Vygotskiy va A.N.Leontyevning psixologik nazariyalarida inson ehtiyojlari ijtimoiy faoliyatda shakllanishi ta'kidlanadi. Ijtimoiy ehtiyojlar – jamoa a'zosi sifatida tan olinish, obro', hurmat, birdamlik – iqtisodiy mohiyat kasb etadi, chunki ular ishlab chiqarish va xizmat samaradorligini bevosita oshiradi.

Harbiy xizmatchilar uchun bu ehtiyojlar yanada keskinroq ifodalanadi: askar o'zini faqat moddiy rag'bat orqali emas, balki birlik ruhiyati, rahbar e'tirofi, davlat ramzlari va qasamyod orqali ham motivatsiya qiladi.

Ijtimoiy-psixologik ehtiyojlar iqtisodiy jihatdan ham muhimdir, chunki ular moddiy rag'batlarning samaradorligini kuchaytiradi. Agar nomoddiy ehtiyojlar qondirilmasa, eng katta moddiy rag'bat ham kutilgan natijani bermaydi.

**Tadqiqot metodologiyasi.** Rag'batlantirishning iqtisodiy mohiyatini tushinishda eng avvalo uning inson kapitalini rivojlantirishdagi o'rnini ta'kidlash zarur. G.Bekker nazariyasiga ko'ra, "Inson kapitaliga qilingan har qanday sarmoya – bilim, ko'nikma, malaka, sog'liq – kelgusida iqtisodiy samarani ta'minlaydi". Biroq bu sarmoyani faoliyatga aylantiruvchi mexanizm aynan rag'batlantirish tizimidir. Agar xodim (yoki harbiy xizmatchi) o'zining bilim va mahoratini namoyon etishdan manfaatdor bo'lmasa, inson kapitali jamiyat uchun yetarli samara bermaydi. Shu bois rag'batlantirish inson kapitalini faollashtiruvchi va uni amaliy samaraga aylantiruvchi iqtisodiy vosita sifatida qaraladi.

Chunki davlat katta mablag' evaziga ofitser va askarlarni tayyorlaydi, ammo bu bilim va ko'nikmalar faqatgina moddiy va nomoddiy rag'bat tizimi orqali to'liq ishga solinadi. Demak, rag'bat inson kapitalini "harakatga keltiruvchi" mexanizm sifatida xizmat qiladi.

Klassik iqtisodchilar rag'batni mehnat unumdorligi bilan bevosita bog'lashgan. Masalan, F.Teylor "ilmiy boshqaruv" nazariyasida rag'batlantirish mexanizmlarini

samarali tashkil etish mehnat unumdorligini sezilarli oshirishini isbotlagan. Hozirgi zamon iqtisodchilari ham rag'batlantirishni mehnat unumdorligini oshirishning muhim sharti sifatida ko'rmoqda. R.Solou o'zining iqtisodiy o'sish modelida inson kapitali va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlikni asoslab, rag'bat mexanizmlari bu jarayonning muhim tarkibiy qismi ekanini qayd etadi.

Harbiy xizmat sharoitida esa mehnat unumdorligi intizom, jangovar tayyorgarlik va xizmat samaradorligi bilan ifodalanadi. Rag'batlantirish tizimlari – mukofot, maosh ustamaları, unvon berish – xizmatchilarning faolligini oshiradi va xizmat samaradorligini bevosita ta'minlaydi.

Iqtisodiy mohiyat nuqtayi nazaridan rag'bat va manfaat dialektik birlikdir. V.Vrumning kutishlar nazariyasiga ko'ra, "Inson faoliyatining samaradorligi uchta omilga bog'liq: harakat natijasi kutilgan mukofotga olib kelishiga ishonch, mukofotning qadr-qimmatini va uni olish ehtimoli". Demak, rag'batlantirish tizimi samarali bo'lishi uchun u shaxsiy manfaatlar bilan uyg'unlashishi kerak. Masalan, agar harbiy xizmatchi yuqori natijaga erishsa va bu natija adolatli mukofot bilan taqdirlansa, uning motivatsiyasi ortadi. Aks holda, rag'bat va manfaat o'rtasida nomuvofiqlik paydo bo'lib, motivatsiya pasayadi.

**Tahlil va natijalar.** Yuqorida ta'kidlanganidek, bozor iqtisodiyoti sharoitida rag'batlantirish tizimlari yangi shakl va mazmun kasb etmoqda. An'anaviy maosh va mukofot tizimlari bilan bir qatorda, bonuslar, xizmat reytingi, ijtimoiy paketlar, aksiyadorlik ulushi kabi shakllar keng joriy qilinmoqda. Shuningdek, nomoddiy rag'batlantirish – ijodiy muhit, korporativ madaniyat, ijtimoiy e'tirof – ham tobora ko'proq ahamiyat kasb etmoqda.

Harbiy tizimda ham bu transformatsiyalar kuzatilmogda. Masalan, NATO davlatlarida rag'batlantirish tizimlari zamonaviy boshqaruv tamoyillariga mos ravishda qayta ko'rib chiqilib, xizmat natijalariga asoslangan differensial mukofotlash mexanizmlari joriy etilmogda.

Rag'batlantirish tizimlari bozor iqtisodiyoti rivoji bilan birga transformatsiyaga uchramogda va ular inson kapitalini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish, manfaatlarni uyg'unlashtirishda hal qiluvchi omil bo'lib qolmogda. Harbiy sohada esa bu jarayon milliy xavfsizlik va ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash bilan bevosita bog'liq.

A.Maslou o'zining mashhur "Motivatsiya va shaxsiyat" asarida ehtiyojlarni besh bosqichli piramida shaklida tasniflaydi: fiziologik ehtiyojlar, xavfsizlik, ijtimoiy aloqadorlik, hurmat va e'tibor, o'zini o'zi ro'yobga chiqarish. Unga ko'ra, pastki ehtiyojlar qondirilmadan turib, yuqori ehtiyojlar motivatsion kuchga aylanmaydi. Harbiy xizmat sharoitida bu nazariya alohida ahamiyatga ega: askarning asosiy ehtiyojlari (ovqat, kiyim, uy-joy) ta'minlanmasa, u yuqori darajadagi motivatsiyani ko'rsatmaydi. Shu bilan birga, jangchi o'zining Vatan oldidagi burchini ado etishda, jamoadagi hurmat va obro' orqali o'zini ro'yobga chiqarishga intiladi.

Harbiy sohada rag'batlantirishning o'ziga xosligi uning iqtisodiy-psixologik kategoriya sifatida shakllanishida yaqqol ko'rinadi. Chunki harbiy xizmatning o'ziga xos sharoitlari – xavf, intizom, jamoaviy birdamlik va davlat oldidagi mas'uliyat – xizmatchilarning nafaqat moddiy, balki nomoddiy rag'batlarini ham taqozo etadi. Shu bois moddiy (maosh, mukofot, imtiyozlar) va nomoddiy (hurmat, unvon, jamoa oldida e'tirof) rag'batlarning uyg'unlashuvi xizmat samaradorligi va ijtimoiy barqarorlikning muhim kafolati hisoblanadi.

Shuningdek, rag'batlantirish tizimlarining iqtisodiy mohiyatini tahlil qilish keyingi tadqiqotlar uchun nazariy poydevor yaratadi.

**Xulosa va takliflar.** Xulosa qilib aytganda, harbiy sohada rag'batlantirishning o'ziga xosligi bir nechta omillarda namoyon bo'ladi: birinchidan, xizmatning xavfli va mas'uliyatli sharoitlari rag'batni iqtisodiy-psixologik kategoriya sifatida qarashni taqozo etadi; ikkinchidan, moddiy va nomoddiy rag'batlarning uyg'unligi harbiy intizom va xizmat samaradorligini oshiradi; uchinchidan, xorijiy tajribalar

(AQSh TRADOC, NATO, Bundeswehr, Janubiy Koreya KCTC) milliy tizimni takomillashtirish uchun amaliy asos bo'lib xizmat qiladi. Demak, harbiy sohada rag'batlantirish tushunchasi faqat iqtisodiy emas, balki ijtimoiy va psixologik omillarni ham qamrab oluvchi kompleks kategoriya sifatida talqin qilinishi lozim.

#### ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2023.
2. "Mudofaa to'g'risida"gi Qonun, O'RQ–247. – 2022-y.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Qurolli Kuchlarni modernizatsiya qilish va harbiy xizmatchilarni qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni. – PF-6209. – 2021-y.
4. "Harbiy xizmatchilarning ijtimoiy kafolatlari to'g'risida"gi Qonun. – O'RQ–682. – 2021-y.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Harbiy ta'lim tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. – PQ-5782. – 2020-y.
6. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Harbiy xizmatchilarni rag'batlantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi qarori. – VMQ-292. – 2019-y.
7. Marx K. Capital. – Moscow: Progress Publishers, 1983.
8. Maslow A. Motivation and Personality. – New York: Harper & Row, 1987.
9. Vroom V. Work and Motivation. – San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
10. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. – London: Penguin, 2012.
11. Thaler R., Sunstein C. Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness. – Penguin Books, 2009.
12. Becker G. Human Capital. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
13. Jo'rayev M. O'zbekiston Qurolli Kuchlarida harbiy-ma'naviy tarbiya asoslari. – Toshkent: Akademiya, 2020.