

МАКТАБГАЧА ТА'ЛИМ ХОДИМЛАРИНИНГ РАГ'БАТЛАНТИРИШНИ МИЛЛИЙ ТАЖРИБАЛАР АСОСИДА АМАЛГА ОШИРИШ

Fayzillayeva Xurshida Abdullayevna

Buxoro viloyati Buxoro tumani 45-son DMTT direktori

Annotatsiya: Maktabgacha ta'lim tashkilotlari xodimlari mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi va ta'lim tarbiyaga asoslanganligidir. Xodimlarga yetarli shart-sharoitlar yaratish hamda moddiy va ma'naviy rag'batlantirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Аннотация: Работники дошкольных образовательных организаций имеют экономическую эффективность трудовой деятельности и воспитания. Важно создать достаточные условия для сотрудников, а также материальное и моральное стимулирование.

Abstract: Employees of pre-school educational organizations are economic efficiency of labor activity and education is based on upbringing. It is important to create sufficient conditions for employees, as well as material and moral incentives.

Kalit so'zlar: Xodimlar, rag'batlantirish, samaradorlik, muvaffaqiyat, tashkilot, mehnat, haq to'lash, baholash.

Ключевые слова: Сотрудники, мотивация, эффективность, успех, организация, труд, вознаграждение, оценка.

Keywords: Employees, motivation, efficiency, success, organization, labor, remuneration, evaluation.

Xodimlarni rag'batlantirish - bu ish unumdorligini oshirishga va kompaniyaning o'sishiga yordam beradigan xodimlarni boshqarishning asosiy vositasi.

Xodimlarni rag'batlantirish usullari- Motivatsiya usullarini iqtisodiy rag'batlantirish (pul mukofotlari, moddiy rag'batlantirish va hk) va xodimlarga ta'sir ko'rsatishning iqtisodiy bo'lmagan usullari (minnatdorchilik xatlari, minnatdorchilik, ishni tashkil etish usullari va mehnat sharoitlarini yaxshilash) ajratish mumkin. Ta'sir jarimalar, bonusning bir qismidan mahrum qilish yoki imtiyozlar shaklida ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. Ta'sir uslubiga ko'ra motivatsiyani moddiy rag'batlantirish, ijtimoiy ta'minot va ehtiyojlarni axloqiy-psixologik qondirish kabi turlarga bo'lish mumkin. Moddiy rag'batlantirish - bu bonuslar va nafaqalar ko'rinishidagi naqd to'lovlar. Ijtimoiy ta'minotga tibbiy sug'urta, qo'shimcha ta'til, voucher yoki davolanish uchun qisman to'lov va boshqalar kiradi. Axloqiy va psixologik ehtiyojlarni qondirish deganda munosib mehnat sharoitlarini yaratish, alohida xona, xizmat transporti vositalari bilan ta'minlash, shuningdek diplom va minnatdorchilik xatlari

bilan mukofotlash orqali xodimning ahamiyatini anglash kabi ahamiyatsiz, ammo muhim tafsilotlar tushuniladi.

Rag‘bat va mukofotlarni qo‘llash tartibi- Shuni ta'kidlash kerakki, moddiy rag'batlantirishdan foydalanish korxonada xodimlari asosiy ehtiyojlarni qondirish zarurligini his qilganda (nosog'lom oziq-ovqat iste'mol qilishga majbur bo'lganda, minimal qulaylik darajasi bo'lgan xonada yashashga ishonch hosil qilmasa) oqlanadi. "ertaga"). Agar bu ehtiyojlar qondirilsa, ular moddiy rag'batlardan tashqari boshqa rag'batlarni qidiradilar. Bunday ishchilar mehnat uchun mukofotning ma'naviy turlariga qiziqish bildiradilar, chunki ular keyingi faoliyat uchun kuchli ichki rag'batlarni faollashtirishga qodir. Ish beruvchining ongli ravishda qiziqishiva g'ayratli xodimlar aniq: ularning ish natijalari shunchalik yaxshilandiki, bu ularni rag'batlantirish uchun sarflangan mablag'ni oqlaydi. Rahbarning boshqaruv etikasi nima ekanligini tushunish uchun bunday odam ishining mohiyati nimada ekanligini aniq ifodalay bilish kerak. Etakchilik - bu boshqaruv masalalarini hal qilishga ixtisoslashgan bir shaxs yoki bir guruh odamlar tomonidan tashkiliy faoliyat va yollangan xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirishni o'z ichiga olgan tushunchadir.



Rag‘batlantirish choralarining ma'nosi: Har bir MTT xodimlari uchun uning mehnati uchun eng muhim mukofot bu munosib va o'z vaqtida to'lanadigan maoshdir. Biroq, ishdagi muvaffaqiyat uchun moddiy va ma'naviy rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega emas. Ulardan to'g'ri foydalanish mehnat intizomini ta'minlash va uni kerakli darajada

saqlash imkonini beradi. Ushbu usullar kuchli rag'batlantiruvchi ta'sirga ega bo'lib, tashkilot xodimlarini yanada ishlab chiqarish muvaffaqiyatlari sari undaydi va jamoaning qolgan qismi uchun ijobiy o'rnatilgan bo'ladi. Mehnat uchun mukofot ko'pincha namunali xulq-atvor (mehnat xizmatlari) holatlarida qo'llaniladi. Mavzu alohida xodimlar va jamoalar bo'lishi mumkin. Ko'tarilgan samaradorlikka erishishni ta'minlaydigan haddan tashqari murakkab mukofot tizimi xuddi shunday ta'sirga ega. Ish uchun rag'batlantirish miqdori va ularni qo'llash tartibi nafaqat kuchli va o'rtacha xodimlar uchun hisoblanishi kerak. Bunday sharoitda qobiliyatlari zaifroq ishchilar o'zlarini quyi ijtimoiy qatlam vakillaridek his qilib, ishlashga bo'lgan ishtiyoqlarini yo'qotadilar. Yechim har xil turdagi va mukofotlarni ta'minlovchi tabaqalashtirilgan mukofot tizimini ishlab chiqish bo'lishi mumkin. mukofotlar.

Mukofot choralari: ta'rifi va mohiyati- mukofot ijobiy baholashning bir shaklidir ish beruvchi, mehnat jamoasi yoki davlat tomonidan xodimning xatti-harakati yoki mehnat natijalari. Rag'batlantirish choralari ularni kim va nima uchun olganiga qarab tasniflanadi. Aslida, mehnat yutuqlari uchun mukofotlar mukofotlar, imtiyozlar,

imtiyozlar yoki minnatdorchilik va hurmatning ommaviy namoyishi bo'lishi mumkin. Bunday chora-tadbirlarni qo'llash natijasida xodim yoki jamoaning nufuzi oshadi. Bu har bir insonga xos bo'lgan e'tirofga bo'lgan ehtiyojni anglashdir. Taqdirlangan xodim rahbariyatga minnatdorchilik bildiradi, shuningdek, jamoa va tashkilot uchun o'z qadrini tushunadi. Mehnat uchun mukofot odamlarni o'z burchlarini vijdonan



bajarishga undaydi, ularni kasbda yangi cho'qqilarni zabt etish, kompaniyaga yanada foydali bo'lish ishtiyoqida yuklaydi. Motivatsiyalangan xodimlar Maktabgacha ta'lim tizimi uchun juda muhim. O'zlarining kuchli, yorqin niyatlari tufayli ular yanada samarali ishlaydi, faol va to'liq kuch bag'ishlagan holda yuzaga keladigan qiyinchilik va muammolarni engib, o'z maqsadlariga tezroq

erishadi.

Mehnat uchun rag'batlantirish turlari: moddiy mukofotlar- Eng samarali rag'batlantirishlar orasida moddiy va nomoddiy mavjud. Moddiy rag'batlantirish tashkilot xodimlarining ma'lum mehnat natijalaridan moddiy manfaatdorligini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini o'z ichiga oladi.

Bu shunday bo'lishi mumkin:

- ✚ Bonus to'lash.
- ✚ Qimmatli sovg'a taqdim etilmoqda.

Bonus xodimlarga maoshdan tashqari erishgan yutuqlari uchun beriladi mehnatning aniq natijasi. Ko'pgina tashkilotlarda moddiy mukofot turlari bilan bir qatorda mehnatni ma'naviy rag'batlantirishdan ham faol foydalanadilar. Rag'batlantirishning bu turi ma'lum bir xodimning obro'sini oshirish yoki pasaytirishga qaratilgan jamoatchilik tomonidan ma'qullash yoki tanqid qilishning turli choralarini o'z ichiga oladi.

Bunday faoliyat samarali bo'lishi uchun rahbar quyidagi shartlarga rioya qilishi kerak:

- ❖ Xodimlarni ma'naviy rag'batlantirish qoidalari va holatlari haqida xabardor qilish.
- ❖ Bunday rag'batlantirishning turli shakllaridan keng foydalanish haqida g'amxo'rlik qiling, chunki bu jamoada ijodiy tashabbusni rivojlantirishga yordam beradi.
- ❖ Ma'naviy rag'batlantirish usullarini moddiy rag'batlantirish bilan uyg'unlashtirish, ularning o'zaro ta'sirini va doimiy takomillashtirishni

ta'minlash. yangi vazifalar, kontent, tashkilot yoki ish sharoitidagi o'zgarishlarni hisobga olgan holda.

❖ Ma'naviy rag'batlantiruvchi har bir vaziyatda jamoa ichida ma'lumotlar keng tarqalishiga ishonch hosil qiling.

❖ Mukofotlar va minnatdorchiliklar topshiriladigan bayram muhitini yarating.

❖ Ma'naviy rag'batlantirishning o'z vaqtida bajarilishini ta'minlash. U yetgandan keyin darhol bajarilishi kerak.

❖ Rag'batlantirishning takomillashtirilgan turlarini ishlab chiqish, shuningdek, har bir xodimning o'zi shug'ullanayotgan ishi uchun qat'iy ma'naviy javobgarligini o'rnatishni ta'minlash.

❖ Mukofotlar samaradorligini tahlil qiling.

❖ Mehnat uchun ma'naviy rag'batlantirish tizimli ravishda qo'llanilishiga va xodimlarning mehnat daftarchalarida tegishli yozuvlarni yuritish qoidalariga rioya qilinishiga ishonch hosil qiling.

Mukofot tizimi qanday qo'llanilishi kerak: Har qanday mukofot, bonus yoki ma'naviy rag'batlantirish mukofotlanadigan xodimning har bir mehnat yutug'idan keyin qo'llanilishi kerak. Rahbar aksiyani bekor qilish yoki kechiktirishga ruxsat bermasligi kerak. Shuningdek, uni o'lcham yoki miqyosda kamaytirmaslik kerak. Ko'pincha xodimlar kompaniyada mavjud bo'lgan motivatsiya tizimidan xabardor bo'lib, yuqori mehnat intizomining saqlanishiga ishonch hosil qilishadi. Kechiktirilgan, to'xtatilgan yoki bekor qilingan rag'batlantirishlar ishlashga bo'lgan ishtiyoqning yo'qolishiga, umidsizlikka va natijada natijalar sifati va miqdoring pasayishiga olib kelishi mumkin. Ko'tarilgan samaradorlikka erishishni ta'minlaydigan haddan tashqari murakkab mukofot tizimi xuddi shunday ta'sirga ega. Ish uchun rag'batlantirish miqdori va ularni qo'llash tartibi nafaqat kuchli va o'rtacha xodimlar uchun hisoblanishi kerak. Bunday sharoitda qobiliyatlari zaifroq ishchilar o'zlarini quyi ijtimoiy qatlam vakillaridek his qilib, ishlashga bo'lgan ishtiyoqlarini yo'qotadilar. Yechim har xil turdagi va mukofotlarni ta'minlovchi tabaqalashtirilgan mukofot tizimini ishlab chiqish bo'lishi mumkin. mukofotlar.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Abdurahmonov Q.H, Holmo'minov Sh.R. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi». Toshkent-2004 yil, 126-143 betlar.

2. Abdurahmonov Q.H., Bozorov N., Volgin N. va boshqalar. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi». Toshkent: «O'qituvchi»-2001 yil, 280-326 betlar.

3. Alekseycheva E. Yu., Magomedov M. D., Kostin I. B. Tashkilot (korxon) iqtisodiyoti. Darslik. –M . Dashkov va Co. 2020 290 b.

4. Dodoboev Yu.T., Xudoyberdiev.A. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi». Farg'ona-2001 yil, 64-84 betlar.

5. Google.ru.