

МАКТАБГАЧА ТА'ЛИМ ТИЗИМИДАГИ ХОДИМЛАРИНИНГ МЕХНАТ УНМДОРЛИГИНИ БАХОЛАШ ВА РАГ'БАТЛАНТИРИШ

Qoraqalpog'iston Respublikasi

Beruniy tumani 57-son DMTT

direktori Saidova Shirinjon Jumaniyozovna

Аннотатсия: Makatabgacha ta'lim tashkilotlari xodimlari mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi va ta'lim tarbiyaqaga asoslanganligidir. Maqsad maktabgacha ta'lim tizimida mehnat unmdorligini oshirish va turli darajadagi rahbarlar bevosita o'z vazifalarini bajarayotgan ijrochilar o'rtasidagi qarama-qarshiliklarni hal qilish asosida tashkilotda mehnat samaradorligini oshirish uchun tizimli to'plamini yaratish. 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. Целью является создание системной установки повышения производительности труда в системе дошкольного образования и повышения эффективности труда в организации на основе разрешения конфликтов между руководителями разных уровней, непосредственно исполняющими свои обязанности. 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. The goal is to create a systematic set for increasing labor productivity in the preschool education system and increasing labor efficiency in the organization based on the resolution of conflicts between leaders of different levels who are directly performing their duties. It is

important to create sufficient conditions for employees, as well as material and moral incentives.

Kalit soʻzlar: Xodimlar, samaradorlik, samaradorlik, motivatsiya, muvaffaqiyat, tashkilot, mehnat, haq toʻlash, baholash.

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

Keywords: Employees, efficiency, productivity, motivation, success, organization, work, reward, evaluation.

Mehnat unumdorligi: Makatabgacha taʼlim tashkilotlari xodimlari mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi koʻrsatkichidir. Mehnat samaradorligi tushunchasi esa unumdorlik tushunchasidan kengroq boʻlib, u iqtisodiy jihatlar (aslida mehnat unumdorligi) dan tashqarii yana psixofiziologik va ijtimoiy jihatlarni ham oʻz ichiga oladi. Quyidagi talablarga rioya qilinmasa, mehnat unumdorligining oʻsish surʼatlari ham muqarrar ravishda pasayadi:

- ❖ noqulay sanitariya
- ❖ gigiena va inson sogʻligʻi uchun zararli mehnat shart-sharoitlari;
- ❖ kasallanish tufayli ish vaqtining befoyda sarf boʻlishi;
- ❖ inson mehnatining eng faol davrining qisqarishi;
- ❖ qoʻshimcha taʼtillar berilishi va boshqalar.

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy texnika omillari (ularga Fan-texnika



taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan taʼminlanishini oshirish kiradi), tashkiliyomillar (ularning amal qilishi (taʼsiri) shu narsa bilan bogʻliqlik, fan-texnika

taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining taʼminlashuvi va xilma-xil, koʻp hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi oʻz-oʻzidan sodir boʻlmaydi, balki, faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari boʻlganlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir boʻladi).

Baholash mezonlarini belgilash

Asosiy ko'rsatkichlar (KPIs): Xodimlarning bajarishi kerak bo'lgan vazifalarini aniqlash va ularni o'lchash uchun mezonlarni ishlab chiqish. Maktabgacha ta'lim tizimi uchun asosiy ko'rsatkichlar quyidagilar bo'lishi mumkin:

- Dars sifatini ta'minlash.
- Tarbiyalanuvchilarning rivojlanishidagi o'zgarishlar.
- Darsga tayyorgarlik va innovatsion usullarni qo'llash.
- Ota-onalar bilan samarali aloqa o'rnatish.

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'rnak bo'ladi. Mehnat uchun mukofot ko'pincha namunali xulq-atvor (mehnat xizmatlari) holatlarida qo'llaniladi. Mavzu alohida xodimlar va jamoalar bo'lishi mumkin.

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 unumdorligini rag'batlantirish

Rag'batlantirish samarali boshqaruv tizimining asosiy elementi hisoblanadi. U quyidagi yo'nalishlarni o'z ichiga oladi:

Moddiy rag'batlantirish

- **Oylik mukofotlar:** Xodimlarning mehnatini baholab, ularni oylik mukofotlar bilan rag'batlantirish.
- **Bonus va mukofotlar:** Yil oxirida yoki belgilangan maqsadlarga erishilganda, qo'shimcha mukofotlarni taqdim etish.
- **Ijtimoiy imtiyozlar:** Tibbiy xizmatlar, transport xarajatlarini qoplash yoki ta'tillarni moliyalashtirish.

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 miqdorining 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.