

МАКТАБГАЧА ТА'ЛИМ TASHKILOTINING XODIMLARINI MILLIY TAJRIBALAR ASOSIDA RAG'BATLANTIRISHDA

Andijon viloyati Baliqchi tumani 32-son DMTT direktori

Abdullayeva Zarnigor Nosirjonovna

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'batlantrish, 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.

Maktabgacha ta'lim tashkilotining xodimlarini milliy tajribalar asosida rag'batlantirish bu sohaga oid samaradorlikni oshirish, xodimlarning kasbiy faoliyatiga qiziqishini kuchaytirish va ularda ijtimoiy mas'uliyat hissini shakllantirish uchun muhim ahamiyatga ega. Rag'batlantirish jarayoni milliy qadriyatlar va ilg'or tajribalarni hisobga olgan holda tashkil etilishi zarur. Quyida bu boradagi asosiy yo'nalishlar va takliflar keltirilgan:

Milliy tajribalar asosida rag'batlantirishning ahamiyati

- **Milliy qadriyatlarni saqlash:** Xodimlar ish faoliyatida milliy va ma'naviy qadriyatlarni aks ettirishga undaladi.
- **Motivatsiya va kasbiy o'sish:** Rag'batlantirish xodimlarning faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatib, ularning o'zini rivojlantirishga intilishini kuchaytiradi.
- **Samaradorlikni oshirish:** Rag'batlantirish jarayoni ish sifatini yaxshilash va tashkilot maqsadlariga erishishni tezlashtiradi.

Rag'batlantirish jarayonida rahbarlarning vazifalari

- **Adolatli baholash tizimini yaratish:** Xodimlarning faoliyatini baholashda adolat va shaffoflik tamoyillariga rioya qilish.
- **Ishlash muhitini yaxshilash:** Rag'batlantirish jarayonini samarali amalga oshirish uchun qulay ish muhitini yaratish.
- **Individuallashtirilgan yondashuv:** Har bir xodimning o'z qobiliyatlari va yutuqlarini inobatga olish.



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. 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.

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



- ❖ Xodimlarni ma'naviy rag'batlantirish qoidalar 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.

Xulosa shuki: Maktabgacha ta'lim tashkilotining xodimlarini milliy tajribalar asosida rag'batlantirish tizimi xodimlarning motivatsiyasini oshirish bilan birga, tashkilotning umumiy samaradorligini kuchaytiradi. Rag'batlantirish jarayonida moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlashni uyg'unlashtirish orqali xodimlarning milliy qadriyatlarga sodiqligini mustahkamlash va ularning kasbiy o'sishiga imkoniyat yaratish mumkin.

Фойдаланилган адабиётлар рo'yxати

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 (korxona) 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.