



MATERIAL OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS WAYS TO IMPROVE THE INCENTIVE SYSTEM (ON THE EXAMPLE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN SAMARKAND REGION)

Abdualimov Khabibullo Ne'matullayevich

Chief specialist in public procurement development and monitoring

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11394327>

ARTICLE INFO

Received: 22th May 2024

Accepted: 29th May 2024

Online: 30th May 2024

KEYWORDS

Employee motivation, motivation methods, motivating and demotivating factors, institutions of higher and secondary education, teachers.

ABSTRACT

In today's competitive world, attracting and maintaining talented employees is essential for the success of any educational professional. One effective way to motivate and reward employees is through a well-designed system of material incentives. By providing monetary rewards and benefits, organizations can promote employee productivity, loyalty, and job satisfaction. In this article, we will study various ways to improve the existing system of material incentives, analyze whether employees motivate themselves to make valuable and best contributions.

TA'LIM MUASSASALARI XODIMLARINI MODDIY RAG'BATLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI (SAMARQAND VILOYATIDAGI OTMLAR MISOLIDA)

Abdualimov Xabibullo Ne'matullayevich

Davlat xaridlarini rivojlantirish va monitoringi bo'yicha bosh mutaxassisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11394327>

ARTICLE INFO

Received: 22th May 2024

Accepted: 29th May 2024

Online: 30th May 2024

KEYWORDS

Xodimlarni rag'batlantirish, motivatsiya usullari, rag'batlantiruvchi va demotivatsiya qiluvchi omillar, oliy va o'rta ta'lim muassasalari, o'qituvchilar.

ABSTRACT

Bugungi raqobat dunyosida iqtidorli xodimlarni jalb qilish va saqlab qolish har qanday ta'lim mutaxassisining muvaffaqiyati uchun juda muhimdir. Xodimlarni rag'batlantirish va mukofotlashning samarali usullaridan biri bu moddiy rag'batlantirishning yaxshi ishlab chiqilgan tizimidir. Pul mukofotlari va imtiyozlar berish orqali tashkilotlar xodimlarning mehnat unumdorligini, sadoqatini va ishdan qoniqishini rag'batlantirishi mumkin. Ushbu maqolada biz mavjud moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirishning turli usullarini o'rganamiz, xodimlar o'zlarini qadrligi va eng yaxshi hissa qo'shishga undashlarini tahlil qilamiz.

Kirish: Xodimlarni rag'batlantirish har qanday faoliyat sohasidagi tashkilotlarni boshqarishning dolzarb masalalaridan biridir. Bu ta'limga ham tegishli, chunki ta'lim



muassasalari xodimlarining faoliyati ta'lim xizmatlari sifatiga va keyinchalik davlatning rivojlanishiga ta'sir qiladi. Shuning uchun ta'lim muassasalari ma'muriyati xodimlarni rag'batlantirishga alohida e'tibor qaratishlari kerak. Xodimlarni rag'batlantirishning samarali tizimi uning samarali ishlashining kaliti va natijada har qanday tashkilotning, xususan, ta'lim muassasalarining raqobatbardoshligining asosiy shartidir. Xodimlarni boshqarish masalasi ko'pincha xodimlarni tanlash, ularni tayyorlash, moslashtirish va kasbiy rivojlantirish nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi, bu motivatsiyaga katta e'tibor bermaydi, ularsiz kutilgan natijalarga erishish mumkin emas.

Ta'lim muassasalarini muvaffaqiyatli boshqarish rahbardan nafaqat kasbiy bilimlarni, balki o'z qo'l ostidagilarning ehtiyojlarini va ular uchun muayyan rag'batlantiruvchi omillarning ahamiyatini tushunadigan professor-o'qituvchilar uchun shunday rahbar bo'lish qobiliyatini ham talab qiladi; shuningdek, ularni yuqori sifatli ko'lamli ishlarga undashga qodir. Zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, talabalar va o'quvchilarning idroki va xulq-atvori o'qituvchilarning motivatsiya darajasiga bog'liq va bu har qanday o'quv jarayonining natijasiga ta'sir qiladi. Ta'lim sifatini tadqiqotchilar xodimlarning motivatsiyasini turli tomonlardan ko'rib chiqmoqdalar. O'qituvchilarning motivatsiyasini oshiradigan yondashuvlardan biri bu ularning hamkorligini ta'minlashdir turli jihatlar bo'yicha: ta'lim muassasasidagi o'quv jarayoni davomida, boshqa institutlardagi hamkasblar bilan munosabatlar, turli davlat va xalqaro ta'lim dasturlarida ishtirok etish va boshqalar. Yana bir yondashuv-bu psixologik qulaylik, o'qituvchining qoniqishini ta'minlash, bu motivatsiyaning umumiy darajasiga ta'sir qiladi. Tadqiqotchilar, shuningdek, o'qituvchilarning motivatsiyasi darajasini hisobga olgan holda, bir qator omillar.

Birinchidan, bu o'qituvchilarga asosiy ehtiyojlarni qondirishga imkon beradigan ish haqi, qulay ish sharoitlari kabi omillar.

Ikkinchidan, rivojlanish imkoniyati, turli fanlarni o'qitish kabi omillar, o'qituvchilar kasbda qolishni xohlashlarini ta'minlaydigan omillar.

Uchinchidan, o'qitish motivatsiyasini oshirishning juda muhim omili talabalar va o'quvchilarning motivatsiyasi hisoblanadi, chunki qayta tiklangan ta'lim sifatini ko'p jihatdan talabalarning o'rganish istagiga bog'liq. O'qituvchi uchun talabalarning muvaffaqiyati uning ishini qayta ko'rib chiqishdir. Shuningdek, o'qituvchilarning motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi omillarni o'rganadigan zamonaviy tadqiqotlar, birinchi navbatda, motivatsiyaning ichki jihatlariga e'tiborni qaratadi. Bu o'qituvchining ishi juda altruistik ish ekanligi bilan bog'liq. Bu omillarga kasbda muvaffaqiyat qozonish, ma'lum e'tirofga erishish va maqsadlarni belgilash istagi, hatto talabalarning kelajakdagi muvaffaqiyati orqali ham, shuningdek, kasbga bo'lgan muhabbat va yaxshilik istagi kiradi. Mamlakat va dunyo. Biroq, motivatsiyaning tashqi jihatlariga haqida eslash kerak, chunki o'qituvchi-bu moddiy resurslar yordamida o'z ehtiyojlariga ega bo'lgan shaxs. Shunday qilib, o'qituvchilarning nazariy bilimlari va kasbiy mahoratining samaradorligini oshirish uchun o'qituvchilar tarkibini moddiy va nomoddiy rag'batlantirish muvozanatini ta'minlaydigan bunday ijtimoiy-iqtisodiy rag'batlantirish usullarini tanlash juda muhimdir.

O'qituvchilarni rag'batlantirish mexanizmlarini chuqur tahlil qilish orqali ta'lim muassasalarining motivatsiya tizimini takomillashtirish ularning mehnat unumdorligini



galvanizatsiyalash va sohani yuqori malakali mutaxassislar bilan ta'minlash, o'qituvchilarning o'z ishlaridan qoniqishini oshirish, turli sharoitlarga qaramay, ushbu ishda qolish istagini saqlab qolish imkonini beradi.

Xodimlarni rag'batlantirish dasturlari iste'dodlarni jalb qilish, saqlab qolish uchun mo'ljallangan. Rag'batlantirishning o'zi-bu sizning ishchi kuchingizdagi ijobiy xatti-harakatlarni rag'batlantirish uchun ishlatiladigan mukofotlar va imtiyozlar. Xodimlarni rag'batlantirish dasturlari, shuningdek, xodimlarni mukofotlash dasturlari sifatida ham tanilgan, o'qishni qoplash, ko'proq dam olish va ish joylarida qo'shimcha moslashuvchanlik kabi ko'plab shakllarda keladi. Siz xodimlarning xohish-istaklari va shaxsiy uslublariga mos keladigan va kompaniyangiz qadriyatlariga mos keladigan xodimlarni rag'batlantirish dasturlarini tanlashingiz kerak. Xodimlar turli xil narsalar bilan rag'batlantiriladi, ammo xodimlarning eng keng tarqalgan rag'batlariga quyidagilar kiradi:

- Pul bonuslari
- Maosh ko'tarilishi
- Qo'shimcha ta'til kunlari
- Jamoatchilik e'tirofi
- Salomatlik va salomatlik uchun to'lovlar
- Yo'naltiruvchi bonuslar
- Kasbiy rivojlanish imkoniyatlari
- O'qish uchun to'lov
- Birgalikda jamoa qurish tajribalari
- Shaxsiylashtirilgan mukofotni tanlash imkoniyati

Aksariyat tashkilotlar o'zlarining xodimlarni rag'batlantirish tizimiga ega va uning ishlashi ushbu tizimda qo'llaniladigan usullarning afzalliklari tufayli foyda keltiradi. Biroq, bunday tizimni qurishda har doim ham xodimlarning potentsialini to'liq amalga oshirishga to'sqinlik qiladigan qisqa muddatli kelishlardan qochish mumkin emas, chunki har bir xodim o'ziga xos ehtiyojlar, shaxsiy ustuvorliklar va intilishlar to'plamiga ega.-motivatsiya jarayonining maqsadi. Ushbu jarayonni takomillashtirish va motivatsiya tizimining o'zi boshqaruvning eng muhim masalalaridan biridir, chunki u kelajakda tashkilotning rivojlanishiga yordam beradi. Umumiy ma'noda xodimlarning motivatsiyasi-bu tashqi va ichki kelib chiqadigan harakatlantiruvchi kuchlar to'plami bo'lib, ular odamni ma'lum bir faoliyatni amalga oshirishga undaydi va maqsadga erishish yo'nalishini beradi.

Mehnat xulq-atvorining motivatsiyasi-bu doimiy va uzluksiz jarayon bo'lib, u doimiy ravishda va uzluksiz jarayon bo'lib, u zarur qat'iyatlilik darajasi bilan, qat'iyatlilik va vijdonlilik darajasida sa'y-harakatlardan foydalanishi kutilayotgan xodimning ehtiyojlari, intilishlari, qadriyatlari va motivlaridan foydalanadi. Xodimlarning ish xulq-atvoriga turtki berishning o'ziga xosligi individualdir, chunki bu bir qator omillarga bog'liq.

Har bir tashkilot rahbariyati nafaqat o'z qo'l ostidagilarning harakatlari yo'nalishini to'g'ri baholay olishi, balki ushbu harakatlarni maqsadlarga erishish uchun qanday yo'naltirishni tushunishi kerak. Samarali motivatsiya jarayoni motivlar va rag'batlarni o'z ichiga olishi va alohida xodimning ham, umuman jamoaning ham ish xatti-harakatlarini tushuntiradigan ehtiyojlarni aniqlashga asoslangan bo'lishi kerak.



Xulosa: Yuqoridagi strategiyalarni amalga oshirish orqali ta'lim mutaxassisi o'z xodimlarini moddiy rag'batlantirish tizimini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Shuni esda tutish kerakki, yaxshi ishlab chiqilgan va adolatli rag'batlantirish tizimi nafaqat xodimlarning faolligini va qoniqishini yaxshilaydi, balki tashkilotga yuqori iste'dodlarni jalb qiladi. Oxir oqibat, g'ayratli va mukofotlangan ishchi kuchi ta'lim mutaxassisining umumiy muvaffaqiyati va o'sishiga hissa qo'shadi.

References:

1. Muslimov N.A., Mansurova M.A. –Servis tizimi faoliyati asoslari.O'quv qo'llanma|| Toshkent – 2011r.
2. Abduraxmonov Q.X., Abduraxmanov X.X. Mehnat resurslarini boshqarish. ||Taffakkur bo'stoni||. T.2014 y.
3. O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining –O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida|| gi 17.04.2006 yil PQ-325-sonli qarori.
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining –2017-2020 yillarda xizmatlar sohasini rivojlantirish dasturi to'g'risida|| gi 2016 yil 26 fevraldagi 558- sonli qarori.
5. Ziyavitdinova N.M., O'rinov Y.M., Hayitov Sh.N. Menejment.Tafakkur- Bo'stoni||.T. 2012 yil.