

## MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTI XODIMLARINING MEHNAT UNMDORLIGINI OSHIRISH VA RAG'BATLANTIRISHDA MILLIY TAJRIBALAR

*Muxammadiyeva Mexrigul Mamarizayevna*  
*Samarqand viloyati Paxtachi tumani DMTT-14 direktori*

**Annotatsiya:** Maktabgacha 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 организациии 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 so'zlar:** Xodimlar, samaradorlik, samaradorlik, motivatsiya, muvaffaqiyat, tashkilot, mehnat, haq to'lash, baholash.

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

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

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy texnika omillari (ularga Fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta'minlanishini oshirish kiradi), tashkiliy omillar (ularning amal qilishi (ta'siri) shu

narsa bilan bog'liqlik, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa anchamurakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan sodir bo'lmaydi, balki, faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lganlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi).

**Mehnat unumdorligi:** Makatabgacha ta'lim tashkilotlari xodimlari mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. Mehnat samaradorligi tushunchasi esa unumdorlik tushunchasidan kengroq bo'lib, u iqtisodiy jihatlar (aslida mehnat unumdorligi) dan tashqari yana psixofiziologik va ijtimoiy jihatlarni ham o'z ichiga oladi. Quyidagi talablarga rioya qilinmasa, mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari ham muqarrar ravishda pasayadi:

- ❖ noqulay sanitariya
- ❖ gigiena va inson sog'lig'i uchun zararli mehnat shart-sharoitlari;
- ❖ kasallanish tufayli ish vaqtining befoyda sarf bo'lishi;
- ❖ inson mehnatining eng faol davrining qisqarishi;
- ❖ qo'shimcha ta'tillar berilishi va boshqalar.

**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'rnatq bo'ladi. Mehnat uchun mukofot ko'pincha namunali xulq-atvor (mehnat xizmatlari) holatlarida qo'llaniladi. Mavzu alohida xodimlar va jamoalar bo'lishi mumkin. **Mehnat unumdorligining ko'rsatkichlari va uni oshirish yo'llari.** Mehnat unumdorligi darajasiga baho berish uchun umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlar tizimi qo'llanadi. Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga bitta ishlovchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha oylik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti qiymatining ifodasi kiradi. Xususiy ko'rsatkichlar-bu muayyan turdagi mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi yoki bir kishi kunida yohud bir kishi soatda muayyan turdagi natural ifodada mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan vaqtni bildiradi. Yordamchi ko'rsatkichlar muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflab beradi. Mehnat unumdorligining umumlashgan ko'rsatkichi bitta xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishchilarning mahsulot ishlab chiqarishga emas, balki ularning sanoat ishlab chiqarish xodimlari umumiy sondagi salmog'igi shuningdek, ularning ishlagan kunlari va ish kunining qancha davom etishi (muddati) ga ham bog'liq bo'ladi.

**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 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 choralari 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 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.ru.