



**FARZAND TARBIYASIDA OTA-ONALAR ROLI:
ZAMONAVIY PEDAGOGIK VA
PSIXOLOGIK YONDASHUVLAR**
mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiya



**TA'LIM MUASSASASI XODIMLARI MEHNATINI RAG'BATLANTIRISH
TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH**

Melixo'jayev Amurxon Toxirjon o'g'li

Qo'qon davlat universiteti 4-kurs Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi

amirxonmelixojayev56@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur maqolada ta'lim muassasasi xodimlarini moddiy va ma'naviy jihatdan rag'batlantirish tizimini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Rag'batlantirish mexanizmlarining samarali faoliyat yuritishi ta'lim sifatini oshirish, xodimlarning kasbiy motivatsiyasini kuchaytirish va innovatsion faoliyatni rag'batlantirishda muhim omil sifatida ko'rib chiqiladi. Shuningdek, zamonaviy boshqaruvda rag'batlantirish tizimini optimallashtirish yo'nalishlari, xorijiy tajriba asosida takliflar ishlab chiqilgan.*

Kalit so'zlar: *rag'batlantirish tizimi, ta'lim muassasasi, xodimlar motivatsiyasi, boshqaruv, innovatsiya, moddiy va ma'naviy rag'bat.*

Аннотация: *В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы материального и морального стимулирования работников образовательных учреждений. Эффективное функционирование механизма поощрения является важным фактором повышения качества образования, укрепления профессиональной мотивации сотрудников и стимулирования инновационной деятельности. Также анализируются направления оптимизации системы мотивации в современном управлении и предлагаются рекомендации на основе зарубежного опыта.*

Ключевые слова: *система стимулирования, образовательное учреждение, мотивация персонала, управление, инновации, материальное и моральное поощрение.*

Abstract: *This article analyzes the improvement of the material and moral incentive system for employees of educational institutions. The effective functioning of the incentive mechanism is considered a key factor in improving the quality of education, enhancing staff motivation, and encouraging innovative activity. The study also outlines approaches to optimizing the motivation system in modern management and provides recommendations based on international best practices.*

Keywords: *incentive system, educational institution, staff motivation, management, innovation, material and moral encouragement.*

Ta'lim tizimi samaradorligini ta'minlashda inson omili hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Ta'lim muassasasi xodimlari — o'qituvchilar, metodistlar, boshqaruvchilar, texnik va yordamchi xodimlar — muassasaning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchidir. Ularning



**FARZAND TARBIYASIDA OTA-ONALAR ROLI:
ZAMONAVIY PEDAGOGIK VA
PSIXOLOGIK YONDASHUVLAR**
mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiya



mehnatini samarali rag'batlantirish tizimi ta'lim sifatining uzluksiz rivojlanishiga xizmat qiladi. So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida ta'lim sohasi xodimlarini moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlash, ularning mehnatini baholash mezonlarini takomillashtirish bo'yicha muhim islohotlar amalga oshirilmoqda. Biroq amaldagi tizimda rag'batlantirishning samaradorligi, adolatliligi va natijadorligi masalalarini yanada chuqur tahlil qilish zarur. Ta'lim muassasasi xodimlarini rag'batlantirish tizimining nazariy asoslari, rag'batlantirish — bu xodimlarning mehnat faoliyatini kuchaytiruvchi iqtisodiy, tashkiliy va psixologik mexanizmlar majmuasidir. Ta'lim sohasida rag'batlantirish tizimi ikki asosiy yo'nalishga ega:

1. Moddiy rag'batlantirish: ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, grantlar, mukofot fondlari.

2. Ma'naviy rag'batlantirish: faxriy yorliqlar, minnatdorchilik, ijtimoiy maqomning oshirilishi, o'qituvchining obro'sini yuksaltirish.

Ilmiy nuqtai nazardan, motivatsiya nazariyalari (Maslou, Gerçberg, Makgregor) asosida rag'batlantirish tizimining mazmuni xodim ehtiyojlarini qondirishga, ularning shaxsiy o'sishini ta'minlashga va jamoada ijobiy psixologik muhit yaratishga yo'naltiriladi.

Talim muassasasi xodimlarini rag'batlantirishda motivatsiya xodimlar uchun katta ahamiyatga ega. Motivatsiyalangan xodimlar yaxshiroq ishlaydi, samaraliroq va faolroq bo'ladi. Rahbarlar va HR menejerlarining muhim vazifasi xodimlarning o'zini g'ayratli va samarali ekanligini his qiladigan darajada ish sharoitlarini yaratishdir. Motivatsiya ishning o'zidan zavqlanish va ko'proq pul topish yoki ko'tarilish kabi muayyan maqsadlarga erishish istagidan kelib chiqadi. Bir so'z bilan aytganda, odamlarning xulq-atvori ularni nima undayotgani bilan belgilanadi. Xodimlarning ishi ularning qobiliyatlari (masalan, malaka va tajriba) va motivatsiyasining natijasidir. O'zini g'ayratsiz his qiladigan iqtidorli xodimning yaxshi ishlashi dargumon, g'ayratli xodim esa ko'pincha undan kutilganidan ham ko'proq narsani qila oladi. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, xodimlarning ma'lum ehtiyojlari yoki istaklari bor, bu ularni ehtiyojlarga (qoniqishga) javob beradigan muayyan narsalarni (xatti-harakatlarni) qilishga majbur qiladi va bu keyinchalik qaysi ehtiyoj va istaklar asosiy ekanligini o'zgartirishi mumkin. Yaxshi motivatsiyalangan jamoa quyidagi afzalliklarni ta'minlab berishi mumkin:

- Yaxshiroq unumdorlik. Bu tashkilot chiqarayotgan mahsulot tannarxining pasayishiga olib keladi, bu esa tashkilotga o'z mahsulotini arzonroq narxda sotish va bozorda ustunlikka ega bo'lish imkonini beradi.
- Xodimlar o'z ish hayotidan qoniqish hosil qilgani uchun ishga chiqmay qolishlarning kamayishi.
- Xodimlar ko'nimsizligi ko'rsatkichini qisqarishi (tashkilotni tark etayotgan xodimlar soni). Bu hodimlarni o'qitish va tanlab olish xarajatlarini kamaytirishga olib kelishi mumkin.
- Qoniqqan xodimlar kompaniyaga ish beruvchi sifatidagi obro'sini oshirib beradi, bu esa eng yaxshi iste'dodlarni izlab topishni osonlashtiradi.
- Motivatsiyalangan xodimlar mahsulot sifati va mijozlarga xizmat



**FARZAND TARBIYASIDA OTA-ONALAR ROLI:
ZAMONAVIY PEDAGOGIK VA
PSIXOLOGIK YONDASHUVLAR**
mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiya



ko'rsatishni yaxshilashi mumkin. Motivatsiyaning turli nazariyalari mavjud. Oddiy darajada, odamlar o'zlari xohlagan narsaga erishish uchun ishga borish va istamagan narsadan qochish kabi ishlarni qilishlari aniq ko'rinadi. Nima uchun ular aynan qilayotgan ishlarni qilishni xohlashi va nima uchun istamaganini xohlamasligi hanuzgacha sir bo'lib qolmoqda. Bu qora quti va u hali to'liq ochilmagan. Motivatsiya nazariyalarida bir qancha yo'nalishlar mavjud: • Mazmun nazariyalari • Jarayon nazariyalari Boshqaruv nazariyalari hodimni nima motivlashtirishga qaratilgan bo'lsa, jarayon nazariyalari odamning xatti-harakati qanday motivatsiyalanganligiga qaratilgan. Boshqaruv nazariyalari motivatsiyaning eng dastlabki nazariyalaridir. Ish joyida ular boshqaruv amaliyotiga eng katta ta'sir ko'rsatgan, lekin akademik jamoalar tomonidan ular eng kam qabul qilingan. Boshqaruv nazariyalari ehtiyojlar nazariyalari deb ham ataladi. Ular bizning ehtiyojlarimizni aniqlashga harakat qiladilar va motivatsiyani ushbu ehtiyojlarni qondirish bilan bog'laydilar. Boshqaruv nazariyalari bizni nima motivatsiya yoki demotivatsiya qilishini to'liq tushuntira olmaydi. Jarayon nazariyalari motivatsiya qanday paydo bo'lishi va qanday jarayon bizning motivatsiyamizga ta'sir qilishi bilan bog'liq.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ta'lim sifatini oshirish va pedagog kadrlarni qo'llab-quvvatlash to'g'risida"gi PQ-3775-son qarori, 2018 yil.
2. Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
3. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
4. OECD (2023). *Education Policy Outlook: Teaching and Learning Incentives in OECD Countries*. Paris.
5. Abdulkarimovich, A. A. Content of the Corporate Governance System, Foreign Experience and Efficiency of Its Implementation. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8(04), 58-61.
6. Abdulkarimovich, A. A. (2022). THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE CORPORATE GOVERNANCE SYSTEM IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *INNOVATIVE DEVELOPMENT IN THE GLOBAL SCIENCE*, 1(3), 120-125.
7. Abdulkarimovich, A. A. (2022). CORPORATE PEDAGOGICAL FOUNDATIONS OF EFFECTIVENESS OF HIGHER EDUCATION MANAGEMENT: Abdurasulov Abdullajon Abdulkarimovich. *YOUTH, SCIENCE, EDUCATION: TOPICAL ISSUES, ACHIEVEMENTS AND INNOVATIONS*, 1(2), 80-85.