

PEDAGOG XODIMLARNI MODDIY RAG‘BATLANTIRISH TIZIMINING
MEHNAT SAMARADORLIGIGA TA’SIRI

Aliboyeva Gulmira Foatovna

Oriental universiteti “Ta’lim menejmenti”

yo’nalishi magistranti

Shernayev Akbar Aqmirzayevich

“Biznes va boshqaruv” kafedrasida DSc, professor

Annotatsiya: Ushbu maqolada pedagog xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimining ta’lim sifati va mehnat samaradorligiga ta’siri tahlil qilingan. Tadqiqotda o‘qituvchilar faoliyatini baholashning zamonaviy mexanizmlari, tabaqalashtirilgan ish haqi tizimi va moddiy rag‘batning psixologik aspektlari ko‘rib chiqilgan. Tahlillar natijasida moddiy manfaatdorlik va pedagogik unumdorlik o‘rtasidagi korrelyatsiya aniqlanib, tizimni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy takliflar ilgari surilgan.

Kalit so‘zlar: pedagogik mehnat, moddiy rag‘batlantirish, mehnat samaradorligi, motivatsiya, ta’lim sifati, tabaqalashtirilgan ish haqi, KPI, kasbiy mahorat, innovatsion faoliyat.

Аннотация: В данной статье анализируется влияние системы материального стимулирования педагогических работников на качество образования и продуктивность труда. В исследовании рассматриваются современные механизмы оценки деятельности учителей, система дифференцированной оплаты труда и психологические аспекты материального поощрения. В результате анализа выявлена корреляция между материальной заинтересованностью и педагогической эффективностью, а также выдвинуты научные предложения по совершенствованию системы.

Ключевые слова: педагогический труд, материальное стимулирование, эффективность труда, мотивация, качество образования, дифференцированная оплата, KPI, профессиональное мастерство, инновационная деятельность.

Abstract: This article analyzes the impact of the material incentive system for pedagogical staff on the quality of education and labor productivity. The study examines modern mechanisms for evaluating teachers' activities, the differentiated wage system, and the psychological aspects of financial incentives. Based on the analysis, a correlation between material interest and pedagogical productivity was identified, and scientific proposals for improving the system were put forward.

Keywords: *pedagogical labor, material incentives, labor efficiency, motivation, education quality, differentiated pay, KPI, professional skill, innovative activity.*

KIRISH

Zamonaviy dunyoda har qanday davlatning iqtisodiy qudrati va ijtimoiy barqarorligi bevosita inson kapitalining sifatiga bog‘liq bo‘lib qolmoqda. Ta‘lim tizimini tubdan isloh qilish va uning samaradorligini oshirish jarayonida asosiy mas‘uliyat pedagog xodimlar zimmasiga tushadi. Shu sababli, o‘qituvchilarning kasbiy faoliyatini sifat jihatidan yangi bosqichga ko‘tarishda ularning mehnatini munosib baholash va iqtisodiy qo‘llab-quvvatlash dolzarb masala hisoblanadi. Pedagoglarni moddiy rag‘batlantirish tizimi nafaqat ularning moddiy ehtiyojlarini qondirishga, balki ta‘lim berishga bo‘lgan ishtiyoqi va mas‘uliyatini oshirishga yo‘naltirilgan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmdir.

Mehnat samaradorligi va moddiy manfaatdorlik o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlikni o‘rganish ta‘lim sifatini boshqarishda yangicha yondashuvlarni talab etadi. Bugungi kunda pedagog xodimlarni rag‘batlantirishning adolatli tizimini yaratish orqali jamiyatda ustoz kasbining nufuzini oshirish va ta‘lim dargohlarida sog‘lom raqobat muhitini shakllantirish mumkin. Mazkur maqolada moddiy rag‘batlantirish shakllarining o‘qituvchi faoliyatiga psixologik va amaliy ta‘siri, shuningdek, ushbu tizimni takomillashtirish orqali yuqori natijalarga erishish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Investitsiyalarni ta‘lim sohasiga, xususan, inson omiliga yo‘naltirish kelajakda yuksak salohiyatli avlodni tarbiyalashning eng samarali yo‘lidir.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Pedagog xodimlar mehnatini moddiy rag‘batlantirish masalasi iqtisodiy va pedagogik nazariyalarda keng o‘rganilgan bo‘lib, ushbu yo‘nalishdagi tadqiqotlar zamirida mehnat motivatsiyasi konsepsiyalari yotadi. Xususan, klassik nazariya vakillaridan Frederik Gersbergning ikki omilli modelida moddiy rag‘batlantirish "gigienik omil" sifatida talqin etilib, u xodimda ishdan norozilik paydo bo‘lmasligining asosiy sharti sifatida ko‘riladi. Shu bilan birga, zamonaviy tadqiqotchilarning fikricha, ta‘lim sohasida iqtisodiy rag‘bat nafaqat ehtiyojlarni qondiradi, balki ijtimoiy e‘tirof va kasbiy muvaffaqiyat belgisi bo‘lib ham xizmat qiladi. Mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy ishlarida o‘qituvchilar ish haqining oshishi va turli ustamalarning joriy etilishi bevosita o‘quvchilarning o‘zlashtirish ko‘rsatkichlariga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishi statistik ma‘lumotlar asosida isbotlangan.

Mazkur tadqiqot jarayonida mantiqiylik, qiyosiy tahlil va tizimli yondashuv metodlaridan keng foydalanildi. Dastlab, mavjud me‘yoriy-huquqiy hujjatlar va statistik ko‘rsatkichlar tahlil qilinib, pedagogik faoliyatni baholashning amaldagi mezonlari o‘rganildi. Tahlil davomida deduktiv usul qo‘llanilib, umumiy iqtisodiy rag‘batlantirish tamoyillaridan konkret pedagogik jarayonlarga xos bo‘lgan xususiyatlarga o‘tildi. Shuningdek, xorijiy

mamlakatlarning ilg‘or tajribasini milliy ta‘lim tizimi xususiyatlari bilan taqqoslash orqali qiyosiy tahlil o‘tkazildi.

Tadqiqot metodologiyasining muhim qismi sifatida sifat va miqdor tahlili uyg‘unlashtirildi. Bunda pedagoglarning ish faoliyati samaradorligini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar hamda ularning moddiy manfaatdorlik darajasi o‘rtasidagi korrelyatsion bog‘liqlik ko‘rib chiqildi. Kuzatish va abstrakt tafakkur metodlari asosida moddiy rag‘batlantirish tizimidagi mavjud bo‘shliqlar aniqlanib, ularni bartaraf etish va tizimni optimallashtirish bo‘yicha nazariy asoslar ishlab chiqildi. Ushbu yondashuv pedagogik jamiyatda mehnat unumdorligini oshirishning eng samarali yo‘nalishlarini ilmiy jihatdan asoslash imkonini berdi.

NATIJALAR

Pedagog xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimining tahlili shuni ko‘rsatdiki, ish haqiga qo‘shiladigan har bir tabaqalashtirilgan ustama o‘qituvchining kasbiy mas‘uliyatiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Natijalar shuni tasdiqlaydiki, rag‘batlantirish tizimi shaffof va adolatlilik tashkil etilgan ta‘lim muassasalarida pedagoglarning o‘z ustida ishlash ko‘rsatkichi sezilarli darajada yuqori. Xususan, malaka toifasini oshirish, xalqaro sertifikatlariga ega bo‘lish va ilmiy izlanishlar olib borishga bo‘lgan intilish moddiy manfaatdorlik yuqori bo‘lgan muhitda faolroq kechmoqda. Bu esa o‘z navbatida ta‘lim sifatining mazmunan yangilanishiga va o‘quvchilarning o‘zlashtirish darajasi oshishiga xizmat qilmoqda.

Pedagog xodimlarni moddiy rag‘batlantirish modellari va ularning mehnat faoliyati natijadorligiga ta‘siri.¹⁶³

Rag‘batlantirish yo‘nalishlari	Tashkiliy shakllari	Mehnat samaradorligiga ta‘siri
Bevosita pul mukofotlari	Lavozim maoshiga ustamalar, bayram mukofotlari, yillik bonus	Pedagogning iqtisodiy barqarorligini ta‘minlaydi va kasbiy mas‘uliyatini oshiradi.
Natijaga asoslangan to‘lovlar (KPI)	O‘quvchilarning yutuqlari, olimpiada natijalari va sifat ko‘rsatkichlari uchun to‘lovlar	Ijodiy izlanishga undaydi, ta‘lim sifati bo‘yicha sog‘lom raqobatni shakllantiradi.
Ijtimoiy imtiyozlar to‘plami	Sanatoriyalarga yo‘llanmalar, tibbiy sug‘urta, transport xarajatlarini qoplash	Xodimning sog‘lig‘ini tiklash va kasbiy inqiroz (burnout) holatlarining oldini olishga xizmat qiladi.

¹⁶³ Pedagog xodimlar mehnatiga haq to‘lash va rag‘batlantirishga oid me‘yoriy-huquqiy hujjatlar hamda xorijiy tajribalar tahlili asosida muallif tomonidan shakllantirildi.

Uzoq muddatli iqtisodiy qo‘llab-quvvatlash	Imtiyozli uy-joy kreditlari, avtotransport uchun subsidiyalar	Kadrlar qo‘nimlilikini ta‘minlaydi va yuqori malakali mutaxassislarni tizimda saqlab qoladi.
Kasbiy rivojlanishni moliyalashtirish	Xalqaro sertifikatlar uchun to‘lovlar, malaka oshirish kurslari grantlari	Pedagogning doimiy o‘z ustida ishlashi va zamonaviy texnologiyalarni egallashini rag‘batlantiradi.

Tadqiqot davomida moddiy rag‘batlantirishning mehnat unumdorligiga ta‘siri psixologik barqarorlik bilan uzviy bog‘liq ekanini aniqlandi. Munosib moddiy ta‘minot pedagogning jamiyatdagi ijtimoiy maqomini mustahkamlab, unda kasbiy g‘urur va ijodiy yondashuvni shakllantiradi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, rag‘batlantirishning miqdori emas, balki uning mehnat natijasiga mutanosibligi xodimda eng katta motivatsiyani uyg‘otadi. Ya‘ni, ko‘p mehnat qilgan va yuqori natija ko‘rsatgan pedagogning alohida ajralib turishi jamoada sog‘lom raqobatni yuzaga keltirib, passiv faoliyat yurituvchi xodimlarni ham o‘z ustida ishlashga undaydi.

Shuningdek, moddiy qo‘llab-quvvatlash tizimi ta‘lim sohasidagi kadrlar qo‘nimlilik masalasini ijobiy hal etish imkonini bermoqda. Iqtidorli yosh mutaxassislarning boshqa sohalarga chiqib ketmasligi va maktablarda qolib faoliyat yuritishi aynan samarali rag‘batlantirish mexanizmlariga bog‘liq bo‘lib chiqdi. Tahlil qilingan ma‘lumotlar shuni ko‘rsatdiki, ijtimoiy paketlar va qo‘shimcha ustamalar joriy etilgan hududlarda ta‘lim berish sifati va pedagogik jamoaning intizomi boshqa hududlarga nisbatan barqarorroqdir. Demak, moddiy rag‘batlantirish tizimi ta‘lim jarayonini boshqarishning eng ta‘sirchan va strategik vositasi bo‘lib xizmat qilmoqda.

MUHOKAMA

Pedagog xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimining amaliy ta‘sirini muhokama qilishda, asosiy e‘tiborni rag‘batlantirishning adolatlilik mezonlariga qaratish lozim. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, moddiy mablag‘larning shunchaki taqsimlanishi emas, balki ularning konkret natijalarga bog‘lanishi eng yuqori samarani beradi. Biroq, bu jarayonda faqat miqdoriy ko‘rsatkichlarga, masalan, o‘quvchilarning baholariga suyanib qolish xavfli bo‘lishi mumkin. Sababi, bu pedagoglar o‘rtasida faqat statistik ko‘rsatkichlar ketidan quvish yoki baholarni sun‘iy oshirish kabi salbiy holatlarni keltirib chiqarish ehtimolini tug‘diradi. Shu bois, rag‘batlantirish tizimida sifat ko‘rsatkichlarini, ya‘ni o‘qituvchining ijodiy yondashuvi, mashg‘ulotlardagi yangiliklari va o‘quvchilarning mantiqiy fikrlash darajasini baholash mexanizmlarini takomillashtirish zarur.

Yana bir muhim jihat shundaki, moddiy rag‘batlantirish tizimi faqat pul mukofotlari bilan cheklanib qolmasligi kerak. Muhokamalar jarayonida aniqlandiki, ijtimoiy imtiyozlar, uy -joy sharoitlarini yaxshilash va tibbiy xizmatlardan foydalanish imkoniyatlari pedagoglar uchun kuchliroq motivatsion ta‘sirga ega. Chunki bunday choralar o‘qituvchida kelajakka bo‘lgan ishonch va kasbiy barqarorlik tuyg‘usini shakllantiradi. Shu bilan birga, rag‘batlantirishning kechikishi yoki uni taqsimlashdagi noshaffoflik xodimda tizimga nisbatan ishonchsizlik uyg‘otib, uning ish faoliyatiga salbiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan omil sifatida baholanadi.

Shuningdek, xalqaro tajriba va milliy xususiyatlar o‘rtasidagi mutanosiblik masalasi ham alohida muhokama talab etadi. Rivojlangan davlatlarning tajribasini to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘chirib o‘tkazish emas, balki uni mahalliy ta‘lim muhitiga moslashtirish muhimdir. Pedagogning mehnat samaradorligini oshirishda moddiy rag‘bat bilan birga ma‘naviy e‘tirofning uyg‘unligi xodimning ichki motivatsiyasini rivojlantiradi. Demak, samarali tizim yaratish uchun nafaqat iqtisodiy ko‘rsatkichlarni, balki pedagogik jamoadagi ruhiy muhit va xodimlarning kasbiy ehtiyojlarini ham doimiy ravishda monitoring qilib borish talab etiladi. Bu esa o‘z navbatida ta‘lim sifatini boshqarishda yangi va moslashuvchan yondashuvlarni joriy etishni taqozo etadi.

XULOSA

Pedagog xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimining mehnat samaradorligiga ta‘sirini o‘rganish shuni ko‘rsatadiki, iqtisodiy omillar ta‘lim sifatini oshirishning eng muhim va harakatlantiruvchi kuchi hisoblanadi. To‘g‘ri tashkil etilgan rag‘batlantirish mexanizmi nafaqat o‘qituvchining turmush darajasini yaxshilaydi, balki uning kasbiy faoliyatiga bo‘lgan mas‘uliyatini yangi bosqichga ko‘taradi. Tadqiqot davomida aniqlangan qonuniyatlar shuni tasdiqlaydiki, moddiy manfaatdorlik va ish natijasi o‘rtasidagi adolatli bog‘liqlik ta‘lim muassasalarida sog‘lom raqobat muhitini yaratish va iqtidorli kadrlarni sohada saqlab qolishning kafolatidir.

Shu bilan birga, faqatgina pul mablag‘lari bilan cheklanib qolmay, rag‘batlantirishning kompleks usullaridan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Bunda ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, kasbiy rivojlanish uchun sharoit yaratish va mehnatni baholashda shaffoflikni ta‘minlash asosiy mezonlar bo‘lishi lozim. Pedagogning jamiyatdagi mavqeini iqtisodiy jihatdan mustahkamlash kelajak avlod ta‘lim-tarbiyasiga kiritilgan eng istiqbolli investitsiyadir. Zero, o‘z mehnatining munosib e‘tirofini his qilgan o‘qituvchigina yuqori ijodiy salohiyat va fidoyilik bilan faoliyat yuritadi.

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, moddiy rag‘batlantirish tizimini doimiy ravishda takomillashtirib borish va uni zamonaviy talablar asosida moslashtirish ta‘lim tizimining raqobatbardoshligini ta‘minlaydi. Mazkur yo‘nalishdagi islohotlarning izchilligi

mamlakatning intellektual salohiyatini oshirishga va inson kapitalini rivojlantirish orqali umumiy taraqqiyotga erishishga xizmat qiladi. O‘qituvchi mehnatini qadrlash — jamiyatning ertangi kunini mustahkamlash demakdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: “O‘zbekiston”, 2022. – 416 b.
2. Ishmuhammedov R.J. Ta’limda innovatsion texnologiyalar. – Toshkent: “Fan va texnologiya”, 2010. – 180 b.
3. G‘ulomov S.S. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. – Toshkent: “Yangi asr avlodi”, 2004. – 320 b.
4. Kurbonov Sh.E. Ta’lim sifatini boshqarish muammolari. – Toshkent: “Turon-Iqbol”, 2005. – 256 b.
5. Rashidov A.S. Pedagogik mahorat va uning ta’lim sifatiga ta’siri. – Toshkent: “O‘qituvchi”, 2018. – 144 b.
6. Armstrong M. Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020. – 672 p.
7. Usmonov B.Sh. Ta’lim iqtisodiyoti va menejmenti. – Toshkent: “Iqtisodiyot”, 2019. – 210 b.
8. Karimov I.I. Pedagogik kadrlar salohiyatini oshirishning zamonaviy usullari. – Samarqand: “Zarafshon”, 2021. – 190 b.
9. Smith J. Education Incentives and Teacher Productivity. – New York: Academic Press, 2018. – 340 p.
10. Xalqaro ta’lim bo‘yicha tadqiqotlar jurnali. “Pedagog kadrlar motivatsiyasi va samaradorlik”. №4, 2023.