

## TA’LIM MUASSASALARIDA PERSONALNI MOTIVATSIYALASH

Guliston davlat universiteti o‘qituvchisi  
Obidjon Abduraxmonov

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19355169>

**Аннотация:** Mazkur maqolada ta’lim muassasalarida personalni motivatsiyalash mazmuni yoritilgan. Ta’lim muassasalarida personalni motivatsiyalash tizimi o‘zining ko‘p qirraliligi, ijtimoiy yo‘naltirilganligi va faoliyat natijalarining uzoq muddatli xususiyatga ega ekanligi bilan boshqa sohalaridan farq qiladi. Mazkur tizimni samarali tashkil etishda personal tarkibining turli toifalardan iborat ekanligini inobatga olish muhim ahamiyat kasb etadi

**Калит so‘zlar:** motivatsiya, ta’lim muassasalari, personal, tizimi pedagog xodimlar, ma’muriy personal va yordamchi xodimlarning mehnat faoliyati, ehtiyojlari va rag‘batlantiruvchi omillari.

**Аннотация:** В данной статье рассматривается содержание мотивации персонала в образовательных учреждениях. Система мотивации персонала в образовательных учреждениях отличается от других областей своей многогранностью, социальной направленностью и долгосрочным характером результатов своей деятельности. При эффективной организации этой системы важно учитывать тот факт, что кадровая структура состоит из различных категорий.

**Ключевые слова:** мотивация, образовательные учреждения, персонал, система, трудовая деятельность, потребности и мотивирующие факторы педагогического, административного и вспомогательного персонала.

**Abstract:** This article discusses the content of personnel motivation in educational institutions. The system of personnel motivation in educational institutions differs from other areas in its versatility, social orientation and long-term nature of the results of its activities. In the effective organization of this system, it is important to take into account the fact that the personnel structure consists of different categories

**Keywords:** motivation, educational institutions, personnel, system, labor activity, needs and motivating factors of pedagogical staff, administrative staff and support staff.

Milliy iqtisodiyotda keng ko‘lamli, har taraflama chuqur o‘zgartirishlarga kirishilar ekan, eng avvalo iqtisodiyotni tizimli va tarkibiy jihatdan izchil yangilash ustuvor ahamiyatga egadir. Mamlakatimizda ham ana shu yo‘nalishdagi islohotlardan iqtisodiyotda makroiqtisodiy mutanosiblikni ta’minlash, yetakchi o‘rin tutishi lozim bo‘lgan ishlab chiqarish soha va tarmoqlarini jadal rivojlantirish, shu bilan birga O‘zbekistonning o‘ziga xos demografik xususiyatlari, ish bilan bandlik, aholi daromadlarini ko‘paytirish bilan bog‘liq o‘ta muhim muammolarni hal etish maqsadi ko‘zlanmoqda.

Ta’lim muassasalarida personalni motivatsiyalash tizimi o‘zining ko‘p qirraliligi, ijtimoiy yo‘naltirilganligi va faoliyat natijalarining uzoq muddatli xususiyatga ega ekanligi bilan boshqa sohalaridan farq qiladi. Mazkur tizimni samarali tashkil etishda personal tarkibining turli toifalardan iborat ekanligini inobatga olish muhim ahamiyat kasb etadi. Jumladan, pedagog xodimlar,

ma’muriy personal va yordamchi xodimlarning mehnat faoliyati, ehtiyojlari va rag‘batlantiruvchi omillari o‘zaro farq qiladi. Shu bois, ularni motivatsiyalashda differensial va individual yondashuv talab etiladi.

Pedagog xodimlar motivatsiyasi: pedagog xodimlar ta’lim jarayonining asosiy sub’ekti hisoblanib, ularning motivatsiyasi bevosita ta’lim sifatiga ta’sir ko‘rsatadi. Pedagogik faoliyatning o‘ziga xos jihati shundaki, uning natijalari moddiy ko‘rsatkichlar bilan emas, balki o‘quvchilarning bilim darajasi, tarbiyasi va ijtimoiy rivojlanishi bilan baholanadi.

Pedagoglar motivatsiyasida nomoddiy omillar ustuvor ahamiyatga ega. Jumladan:

- kasbiy e’tirof va ijtimoiy nufuz;
- o‘qituvchining jamiyatdagi mavqei;
- ijodiy erkinlik va pedagogik tashabbusni qo‘llab-quvvatlash;
- o‘quv jarayonini mustaqil tashkil etish imkoniyati;
- o‘quvchilar muvaffaqiyati orqali ma’naviy qoniqish olish.

Shu bilan birga, zamonaviy sharoitda pedagoglar uchun quyidagi omillar ham muhim ahamiyat kasb etmoqda:

- malaka oshirish va qayta tayyorlash imkoniyatlari;
- innovatsion ta’lim texnologiyalarini o‘zlashtirish;
- ilmiy-tadqiqot faoliyatida ishtirok etish;
- xalqaro tajriba almashish imkoniyatlari.

Pedagoglar motivatsiyasini oshirishda rag‘batlantirishning kompleks tizimini shakllantirish zarur bo‘lib, u moddiy (ish haqi, mukofotlar) va nomoddiy (e’tirof, maqtov, kasbiy o‘sish) omillarni uyg‘unlashtirishni talab etadi.

Ma’muriy personal motivatsiyasi: ma’muriy personal ta’lim muassasasining boshqaruv jarayonini tashkil etuvchi muhim bo‘g‘in hisoblanadi. Ularning faoliyati ta’lim jarayonini muvofiqlashtirish, resurslarni taqsimlash va boshqaruv qarorlarini amalga oshirish bilan bog‘liq.

Ma’muriy xodimlar motivatsiyasida quyidagi omillar ustuvor hisoblanadi:

- xizmat lavozimi barqarorligi va mansab o‘sishi imkoniyati;
- boshqaruv jarayonida ishtirok etish darajasi;
- qaror qabul qilishda mustaqillik;
- rahbariyat tomonidan ishonch va qo‘llab-quvvatlash;
- mehnat natijalarining adolatli baholanishi.

Ma’muriy personal uchun samarali motivatsiya tizimi ularning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bilan bog‘liq bo‘lishi lozim. Buning uchun: liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish; strategik fikrlashni shakllantirish; zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini o‘zlashtirish muhim ahamiyatga ega.

Shuningdek, ma’muriy xodimlarni rag‘batlantirishda ularning tashabbuslari va innovatsion g‘oyalarini qo‘llab-quvvatlash muhim hisoblanadi. Bu esa muassasada samarali boshqaruv muhitini shakllantiradi.

Yordamchi personal motivatsiyasi: yordamchi personal (texnik xodimlar, xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar va boshqalar) ta’lim muassasasining uzluksiz faoliyat yuritishini ta’minlovchi muhim tarkibiy qism hisoblanadi. Ular bevosita ta’lim jarayonida ishtirok etmasada, uning samarali tashkil etilishiga xizmat qiladi.

Yordamchi personal motivatsiyasida asosiy e’tibor quyidagi omillarga qaratiladi:

- mehnat sharoitlarining qulayligi;
- ish haqining barqarorligi;
- ijtimoiy himoya va kafolatlar;
- mehnat natijalarining qadrlanishi;

- ish joyidagi ijobiy muhit.

Bunda xodimlar uchun oddiy va tushunarli rag‘batlantirish mexanizmlari muhim hisoblanadi.

Jumladan:

- muntazam mukofotlash;
- ijtimoiy imtiyozlar;
- ish sharoitlarini yaxshilash;
- rahbariyat tomonidan e’tibor va hurmat.

Yordamchi personalni motivatsiyalashda ularni jamoaning ajralmas qismi sifatida qabul qilish va ularning mehnatiga munosib baho berish muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa o‘rinda shun aytish mumkinki, ta’lim muassasalarida personalni motivatsiyalash tizimi har bir toifa xodimlarining ehtiyojlari va faoliyat xususiyatlaridan kelib chiqqan holda tashkil etilishi lozim. Pedagoglar uchun ma’naviy va kasbiy omillar, ma’muriy personal uchun boshqaruv va mansab omillari, yordamchi xodimlar uchun esa ijtimoiy-iqtisodiy omillar ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Differensial va kompleks motivatsiya tizimini joriy etish ta’lim muassasasining umumiy samaradorligini oshirish va inson resurslaridan oqilona foydalanishga xizmat qiladi.

#### Foydalanilgan adabyotlar:

1. Abdurahmonov Q.X Aholi bandligi va ijtimoiy faollik. Xalq so‘zi. -2017. -№139 (6833) -3 b.
2. Salohiyatli kadrlar – mamlakat tayanchi. Milliy tiklanish. - 2016. - №47. -5 noyabr. -2 b.
3. Choriev.R.Q. O‘zbekiston Respublikasida kadrlarni qayta tayyorlash va ularni malakasini oshirish tizimidagi innovatsion o‘zgarishlar. Ta’lim, fan va innovatsiya. -2016. -№1-10. -13b.
4. Mamadiyorov.N.Q. Kadrlar tayyorlash sifatini boshqarish modellari Iqtisodiyot va ta’lim. 2016. -№4. -57. -63b.
5. Rejapov.X. Malakali kadrlarni tayyorlashga moliyalash-tirishning ta’siri. Iqtisod va moliya. -2017. -№1. -47 b.