

**KADRLARNING MOTIVATSIYASINI OSHIRISHDA PEDAGOGIK
TEXNOLOGIYALAR VA ZAMONAVIY USULLARDAN FOYDALANISHNING
AHAMIYATI**

Zarina Hayitboyeva Otanazarovna

Xo'jayli tumani 3-son maktab psixologi

Kalit so'zlar: Ta'lim, motivatsiya, kadrlar, ishlab chiqarish, milliy model, jamiyat, dastur, texnologiyalar, ilmiy g'oyalar.

Rezyume: Ushbu maqolada kadrlarning motivatsiyasini oshirishda eng avvalo uni hurmat qilish, qadrlash, o'z kasbiga munosib ekanligini anglash nazarda tutiladi. Xodimlarning motivatsiyasini oshirishda turli xil pedagogik usullar, ulardan foydalanish yo'llari keltirib o'tilgan.

Key words: Education, motivation, human resources, production, national model, society, program, technology, scientific ideas.

Resume: This article aims to increase the motivation of staff, first of all, to respect and appreciate them, to understand that they are worthy of their profession. There are various pedagogical methods used to increase the motivation of employees.

Ключевое слово: Образование, мотивация, человеческие ресурсы, производство, национальная модель, общество, программа, технология, научные идеи.

Резюме: Данная статья направлена на повышение мотивации сотрудников, в первую очередь, на уважение и признание их, на понимание того, что они достойны своей профессии. Для повышения мотивации сотрудников используются различные педагогические методы.

Oliy Majlisning 1997 yil 29 avgustda bo'lib o'tgan IX sessiyasida muhokama etilib, qabul qilingan, hayotimizni hal etuvchi muhim masalalar qatorida ta'lim-tarbiya tizimini tubdan o'zgartirish, uni yangi zamon talabi darajasiga ko'tarish, barkamol avlodimiz kelajagiga daxldor bo'lgan qonunlar - «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ni izchil amalga oshirish jarayonida Kadrlar tayyorlash milliy modeli shakllantirildi. Uning asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iboratdir: Shaxs; Davlat va jamiyat; Uzluksiz ta'lim; Fan; Ishlab chiqarish. Mazkur milliy modelning asosiy elementlaridan biri bo'lgan uzluksiz ta'lim ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlar ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi. Kadrlar tayyorlash milliy modelining o'ziga xos xususiyati mustaqil ravishdagi to'qqiz yillik umumiy o'rta hamda uch yillik o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limini joriy etishdan iboratdir.

Bugungi ushbu maqolada kadrlarning motivatsiyasini oshirishda qo'llaniladigan pedagogik

usullar, motivatsiya, ularga qo'llaniladigan dasturlar haqida so'z boradi. Dastlab motivatsiya so'zini tahlil qilib oladigan bo'lsak: **Motivatsiya**- bu insonga kuch bag'ishlovchi, uning harakatiga ishonch bag'ishlovchi jarayondir ya'ni motivlarning yig'indisi motivatsiyani tashkil qiladi desak ham adashmaymiz. Eng umumiy shaklda shaxsning faoliyatga motivatsiyasi deganda, shaxsni muayyan harakatlarni amalga oshirishga undaydigan harakatlantiruvchi kuchlar majmui tushuniladi. Kadrlarda motivatsiya albatta birinchi o'rinda turishi lozim. Chunki kadrlar o'z bilimni, o'z imkoniyatlarni to'liq bilsa, anglasa va bunga yarasha harakati kuchli bo'lsa-yu lekin ularga motivatsiya berilmasa, motivatsiya yetishmasa, unda harakatlar susayishga olib keladi. Mashhur psixolog va faylasuf **E. Fromm** ijtimoiy ehtiyojlar va motivatsiyaning quyidagi turlarini aniqladi:

- Insoniy munosabatlarda kadrlar bilan hamkorlik qilish, ularning fikrlari inobatga olinishi;
- O'z-o'zini tasdiqlashi;
- Mehr-muhabbatda, insoniylik xislatlarida qadrlanishi;
- Ma'lum bir madaniyatga sig'inishi kabilarni ko'zda tutadi.

Shuning uchun ham kadrlarning motivatsiyasini kuchaytirishda ilg'or pedagogik usullar qo'llanilishi kerak. Demak pedagogik usullar ta'limni, tarbiyani o'z ichiga olgan bo'lishi, kadrlarga ish uslubini eslatishini qamrab oladi:

- Kadrlarga malakasi, bilimi aynan kasbiga monand tartibda ishlashini inobatga olib rag'batlantirish;
- Ularga kasbining yetuk mutaxassisi sifatida qaralib, ularning fikrlarini inobatga olish;
- Natijalar ijobiy bo'lgan kadrlarning mukofotlanishi;
- Motivatsiya beriladigan vaziyatlarda albatta xodimlar, kadrlar bilan hamkorlikda ishlanilishi lozim.

Mehnat inson hayotidagi eng muhim shart, uning tabiiy zaruratidir. Inson tabiatga ta'sir ko'rsatib, o'z mehnati bilan yashash va uning yanada rivojlanishi uchun sharoit yaratadi. Kadrlar o'zlarining kasbini bilishda, o'z ishini yaxshi bajarishda eng avvalo o'z kasbini sevishi kerak. Ularga motivatsiya berilgan taqdirda ham ular o'z kasbini sevmasa, o'z kasbini yetuk bilmasa unga beriladigan motivatsiyalar o'z natijasini aniq ko'rsata oladi deb aytolmaymiz. Har bir ish beruvchi o'z ehtiyojlarini qondirish va umumiy vazifaga erishish uchun butun jamoani faol bo'lishga undaydigan usullarni mustaqil ravishda belgilaydi. G'ayratli xodim ruhi va tanasi bilan bog'langan ishdan zavqlanadi va quvonchni his qiladi. Bunga kuch bilan erishib bo'lmaydi. Kadrlarni rag'batlantirish quyidagi komponentlarni o'z ichiga oladi:

1. Mehnatga haq to'lash;
2. Nogironlik imtiyozlari;
3. Xodimlarni sug'urtalash;
4. Qo'shimcha ish haqi;
5. Joyni yo'qotish uchun kompensatsiya;
6. Olingan daromadga teng to'lov.

Kadrlarga beriladigan motivatsiyalar pedagogik tarafdin ularga mos kelishi kerak, ya'ni kadrlar o'z ishi bo'yicha jihozlarga ega bo'lishi, ularga keng imkoniyatli sharoitlar yaratib berilishi, munosib taqdirlanishi, eng asosiysi rahbar tomonidan qadrlanishi ko'zda tutiladi. Agar xodimlar o'z ishini albatta yaxshi bajarsa-yu rahbar uni to'g'ri baholay olmasa, rag'batlantira olmasa xodimning ishdan ko'ngil qolish holatlari ham kuzatiladi. Kadrlar moddiy tarafdin ko'ra ko'proq

ma'naviy rag'batlantirishga moyil bo'lishadi. Ular ko'proq ma'naviy motivatsiyadan energiya olishadi:

- Ruhiy holat va ruhiy holatni yaxshilash, malaka oshirish, aql-zakovat, bilimdonlik, o'z-o'zini takomillashtirish uchun turli dasturlarning komplekslari;
- O'z-o'zini hurmat qilish, o'z ishidan qoniqishni oshirishga qaratilgan tadbirlar;
- Kooperativlar orqali jamoani muvofiqlashtirish va rag'batlantirish;
- Maqsad va vazifalarni belgilash kabilar kiradi. Ushbu usullar hech qanday to'lovlarni o'z ichiga oladi.

Xodimlar bo'lajak o'zgarishlardan qo'rqqmasliklari, balki ularga ko'nikishi, ijobiy tomonlarini topishi va mehnat samaradorligini oshirish uchun ushbu tizimni bosqichma-bosqich joriy etish zarur.

Ichki motivatsiya- Bu kadrlar motivatsiyasining mustaqil rivojlanishini o'z ichiga oladi. Muayyan vazifalarni bajarish ularga ma'naviy qoniqish keltiradi. Ammo shu bilan birga, xodimlar imtiyozlar izlashda ko'proq yo'nalishi mumkin.

Ijtimoiy fan barcha turdagi aql-idrokning aniq xususiyatiga ega, shuningdek, kadrlarni turli xil muhitda ushbu turdagi xatti-harakatlarning mumkin bo'lgan modellarini tavsiflaydi va ularni to'rt guruhga (asosiy rag'batlantirish) ajratadi:

1. **Obro' (kuch, maqom).** Ushbu guruhdagi odamlar martaba o'sishi va boshqalar tomonidan tan olinishga intiladi. Bu ularning asosiy maqsadi. Agar menejer xodimlarni vertikal ravishda ko'tarishni rejalashtirmasa, u tegishli, qiziqarliroq lavozimga o'tkazilishi mumkin, shu bilan odam kompaniyadagi ahamiyatini baholashdan ma'naviy mamnuniyat oladi.
2. **O'ziga xoslik (xizmatlarni tan olish, hayajonli faoliyat).** Ushbu rag'batlantiruvchi guruhdagi odamlar monoton ishlarga dosh bera olmaydilar, ular ko'proq narsaga qodir. Yangi texnologiyalar va bepul jadval ular uchun yangi g'oyalar va loyihalar, kashfiyotlar yoki ixtirolar uchun eng katta motivatsiyadir. Ular o'z malakalarini bajonidil oshirib, almashtirib bo'lmaydigan mutaxassislariga aylanishadi.
3. **Farovonlik.** Bunday odam qoniqishga intiladi. o'z istaklari... Ular uchun xodimlarni boshqarishning eng yaxshi usuli kompaniya bilan ularning manfaatlari yuz foiz mos kelishiga ishonch bo'ladi. Bu, masalan, barcha turdagi imtiyozli kreditlar taqdim etilishi bilan tasdiqlanadi. Ular yangi bilimlarni olishni va boshqalar bilan baham ko'rishni yaxshi ko'radilar. Bu mutaxassislar ajoyib maslahatchilar qiladi.
4. **O'z-o'zini ta'minlash (xavfsizlik).** Ushbu guruh odamlari uchun kundalik hayotda qulaylik va farovonlik muhimdir. Qulay muhit va ish joyining qulayligi, shuningdek, yaxshi ish haqi va ular uchun to'liq ijtimoiy paket bilan ta'minlash xodimlarni rag'batlantirishni boshqarishning eng yaxshi usuli hisoblanadi.

Har qanday xodimlarni motivatsiyasini oshirishda albatta ham moddiy, ham ma'naviy turdagi rag'batlantirishlar ko'zda tutiladi. Ta'lim muassasalaridagi kadrlarni albatta ma'naviy motivatsiyalash alohida o'rinni egallaydi. Ta'lim berar ekan ularga eng avvalo o'quvchi-yu talabalaridan olgan maqtovlari, ko'rsatilgan hurmat va e'tiborlari ularga eng birinchi ko'rsatilgan motivatsiya hisoblanadi. Rahbariyat tomonidan ishlab, o'z kasbini yaxshi egallab, bilimi mustahkamligi e'tiborga olinsa albatta xodim uchun bu ham bir motivatsiya bo'ladi.

Xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, har bir tashkilot, ta'lim muassasalarida xodimlar, kadrlar o'z ishiga munosib taqdirlanishi lozim. Bu ta'limning sifati yaxshilanishiga, ishda

ko'tarilish bo'lishiga, rivojlanishda sabab bo'ladi. Ushbu maqola orqali kadrlarni turli xil motivatsiyalash, ularning ish-uslubini yanada rivojlantirish haqida so'z borildi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: —O‘zbekiston NMIU, 2017. – 488 b.
2. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat‘iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. – Toshkent: —O‘zbekiston NMIU, 2017. – 104 b.
3. Ziyavtidinova N. M., O‘rinov Y. M, Menejment. O'quv qo'llanma./T.: "Tafakkur - Bo'stoni ", 2012. – 312 b.
4. Кокошин А.А. Стратегическое управление: теория, исторический опыт, сравнительный анализ и задачи. М.: РОССПЭН, 2012. – 525 с.
5. Турчанинов В.Н. Стратегическое управление развитием региона. Учебное пособие. М.: Дашков, 2014. – 217 с.
6. Abduraxmonov K.X. va boshqalar. Personal boshqaruvi. Mehnat nashriyoti. Toshkent 2011y.284-b.