

**MAKTABDA DEMOTIVATSIYAGA EGA BO'LGAN XODIMLARNING ISH
UNUMDORLIGINI OSHIRISH**

Ibragimova Gulnora Tangirkulovna

Toshkent viloyati Oqqo'rg'on tumani 20-sonli maktab psixologi

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlarning ish faoliyatida loqaydlik va beparvolikka yo'l qo'masliklari uchun umumta'lim rahbarlarini hodimlariga nisbatan ko'riladigan zaruriy chora – tadbirlari va motivatsiyalash yo'llari keltiriladi

KIRISH

Demotivatsiya- insonlarni har kuni bajarayotgan ishiga bo'lgan loqaydlik, ishni yakuniga yetkazishga bo'lgan istakning pasayishi bilan belgilanadi. Bu sohada O'zbekistonlik pedagog va psixologlarning qator olib borilgan izlanishlari natijasida olimlardan I.Mahmudov va N.N.Shomurotovalarning “Boshqaruv psixologiyasi” kitobida keng yoritib berilgan. Bundan tashqari O'rolova Madina Bekmurod qizining “Bugungi kunda yoshlar orasida demotivatsiya holatlarini ortishi” maqolasida ham atroflicha tahlil etilgan.

Siz rahbarlik qilayotgan jamoada xodimlar tomonidan sudrab ketayotganini his qilasiz.

Sizning faoliyatingiz bevosita xodimlarning ish samaradorligi va naitijalariga bog'liq. Samarasiz xodimlarni qanday boshqarishni o'rganish juda qiyin vazifa bo'lishi mumkin, ammo to'g'ri yondashuv va strategiya bilan siz jamoangizdagi har bir kishi teng hissa qo'shishiga yordam bera olasiz. Bu borada yapon strategik menejmenti usulini jamoada qo'llash va “bizning oila” tamoyili ostida birlashishiga erishish mumkin. Demotivatsiya o'zi qanday kelib chiqadi va uning shakillanish muhiti nimalardan iborat degan savolga javob berishimiz kerak.

Ushbu borada biz sizga samarasiz xodimlarni qanday boshqarishni va bu xatti-harakatni samaradorlik yoki ma'naviyatni yo'qotmasdan hal qilishni tavsiya etamiz. Samarasiz xodimlarni qanday aniqlash mumkin?

Samarasiz xodimlarni aniqlash qiyin bo'lishi mumkin, ammo ularni aniqlashga yordam beradigan ba'zi belgilar mavjud. Yomon ishlash samarasiz xodimning eng aniq belgisidir. Bu diqqat etishmasligi, o'tkazib yuborilgan muddatlar va past sifatli ishlarni o'z ichiga olishi mumkin.

Boshqa belgilar orasida haddan tashqari yo'qlik yoki kechikish, vazifalarni o'z vaqtida bajarishda qiyinchilik va ish uchun motivatsiya yoki ishtiyoqning yo'qligi kiradi. Ish joyidagi unumdorlikning ko'p sabablari bo'lishi mumkin. Bular noto'g'ri ta'lim yoki noaniq umidlar, stress yoki sog'liq muammolari kabi shaxsiy muammolar, hatto ularning hozirgi roolidan zerikish kabi yomon boshqaruv amaliyotlarini o'z ichiga olishi mumkin. Xodimga qarshi biron bir chora ko'rishdan oldin nima uchun

kurashayotganini tushunish uchun vaqt ajratish muhimdir. Aniq taxminlarni o‘rnatish, fikr-mulohaza va qo‘llab-quvvatlash, maqsadlar va muddatlarni belgilash orqali menejerlar yuqori samaradorlikni rag‘batlantiradigan muhitni yaratishi mumkin. Xulq-atvoriga qanday munosabatda bo‘lish kerak

Jamoaning barcha a'zolari ishlash nuqtai nazaridan ulardan nima kutilayotganini tushunishlarini ta'minlash uchun menejerlar har bir lavozim uchun rol va mas'uliyatni aniq belgilashlari kerak. Bu xodimlarga ularning ishi tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga qanday hissa qo‘shishini yaxshiroq tushunish imkonini beradi. Menejerlar, shuningdek, barcha vazifalarni bajarish mumkin bo‘lgan muddatlarga ega ekanligiga ishonch hosil qilishlari kerak, shunda hamma qachon bajarilishi kerakligini biladi. Muntazam ravishda fikr-mulohazalarni taqdim etish xodimlarni o‘z ishlariga jalb qilishda yordam beradi va ularga ishlash nuqtai nazaridan qayerdaligini ko‘rish imkonini beradi. Ijobiy mustahkamlash yaxshi xulq-atvorni rag‘batlantiradi, konstruktiv tanqid esa yaxshilanishi kerak bo‘lgan sohalarni aniqlashga yordam beradi, shunda muammolar katta muammolarga aylanishidan oldin ularni tezda hal qilish mumkin.

Agar sizda qiyinchilikka duchor bo‘lgan xodimingiz bo‘lsa, ularga ish yukini tiklashga yordam berish uchun qo‘shimcha trening yoki resurslar taklif qilishingiz lozim. Samarasiz xodimlarni qanday boshqarish kerak? Agar siz samarasiz xodimlarni rag‘batlantirishni istasangiz, asosiysi xodimlarning unumdorligini oshirishga yordam beradigan harakatlar rejasini ishlab chiqishdir. Dangasa xodimlarni boshqarish uchun aniq taxminlar qo‘ying, ularning yutuqlari haqida fikr-mulohaza bildiring va agar ular bu umidlarni qondirmasa, oqibatlarini belgilang. Samarali bo‘lmagan xodimlar o‘z malakalarini oshirishlari va o‘z rollarida muvaffaqiyatli bo‘lishlari uchun trening yoki murabbiylik kabi resurslarni taqdim etishga ishonch hosil qiling. Harakat rejasini ishlab chiqqaningizdan so‘ng, samaradorlikni oshirish rejalarini (PIP) amalga oshirishni boshlash vaqti keldi. Ular xodimning yaxshilanishi kerak bo‘lgan sohalarni aniqlashga yordam berish uchun mo‘ljallangan va ular ushbu sohalarda muvaffaqiyatga erishish uchun maqsadlar qo‘yishadi. Shuningdek, ular ushbu maqsadlarga erishish uchun ish beruvchi va xodim tomonidan bajarilishi kerak bo‘lgan aniq qadamlarni belgilashlari kerak.

Taraqqiyotni muntazam ravishda kuzatib borish va kerak bo‘lganda strategiyalarni o‘zgartirish muhimdir. Har qanday muammolarni katta muammolarga aylanishidan oldin tezda hal qilish uchun xodimlar bilan muntazam ravishda ro‘yxatdan o‘tish juda muhimdir.

Xodimlarning mahsuldorligini boshqarish bo‘yicha faol choralar ko‘rish orqali umumta’lim maktablaida hamkorlikni rag‘batlantiradigan va o‘qitish va rivojlanish imkoniyatlarini taklif qiladigan qiziqarli ish muhitini yaratish orqali samarasiz xodimlar bilan kelajakdagi muammolarning oldini olish imkoniyati mavjud.

Ishchilarni baxtli qilish uchun qiziqarli ish muhitini yaratish juda muhimdir. Buni qulay va yoqimli ish joyini ta'minlash, moslashuvchan ish soatlarini taklif qilish, hamkorlikni rag'batlantirish va xodimlarning yutuqlarini tan olish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Menejerlar sifatida har bir inson o'zini qadrli va qadrlanganini his qilishi uchun ishonch va hurmat muhitini yarating

Ta'lim va rivojlanish imkoniyatlarini taklif qilish ham samaradorlikni oshirish uchun muhimdir. Yangi ko'nikmalarni o'rganish yoki mavjudlarini yaxshilash imkoniyatlari xodimlarni rag'batlantirishi va yangi narsalarni o'zlashtirganda muvaffaqiyat hissini berishi mumkin.

Bundan tashqari, onlayn kurslar yoki vebinarlar kabi resurslarga ega bo'lish ularning bilimlarini sanoat tendentsiyalari bilan yangilab turishga yordam beradi, bu esa uzoq muddatda ham xodim, ham biznes uchun foydali bo'lishi mumkin. Jamoaga motivatsiya berish yo'llari! ✓ Ishlarni qayta qurish.

- O'zaro munosabatlarga e'tibor qaring.
- Uni mazmunli qiling.
- Maqsadlarni belgilang va ularni nishonlang.
- Ularga kattalardek munosabatda bo'ling.
- Muntazam tan olishni taklif qiling.
- Mukofotlarni natijalarga bog'lang.
- Kichik, lekin ijodiy fikrlang.

Samarasiz xodimlarni qanday boshqarish haqida tez-tez so'raladigan savollar. Shuni yodda tutish kerakki, samarasiz xodimlarni qanday boshqarish juda nozik jarayon. Siz muammoni adolatli va hurmatli tarzda hal qilishingizni, shu bilan birga boshqaruvingiz muammosiz ishlashiga ishonch hosil qilishingiz mumkin. O'z ustingizda ishlab, yuqori e'tibor berish orqali siz har bir kishi o'zini qadrli va hurmatli his qiladigan muhitni yaratishingiz mumkin, shu bilan birga unumdorlikni samarali boshqarishingiz mumkin. Aniq umidlar va izchil muloqot bilan barcha o'lchamdagi korxonalar o'z jamoalarining samarali va muvaffaqiyatli bo'lishini ta'minlashingiz mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. N. Shomurodov, I. Maxmudov "Boshqaruv psixologiyasi" N. Toshkent-2019 -yil
2. O'rolova Madina BEkmurod qizining "Bugungi kunda yoshlar orasida demotivatsiya holatlarini ortishi" <https://wordlyknowledge.uz>
3. Haw to Manege Unproductiv Employeers. <https://Tweeter>