МОТИВИРОВАННЫЕ ЛЮДИ ДЛЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СВОИХ СОБСТВЕННЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Бахромжон Журабоев
Чирчикский государственный педагогический институт Ташкентской области

АННОТАЦИЯ

Актуальность данной темы статьи заключается в важности мотивационных идей и решений для получения эффективного результата не только в рабочей деятельности, но и в обычной повседневной жизнедеятельности, при этом даны несколько в примеры из жизни известных личностей, которые указывают по шаговые инструкции и необходимы факторы для воплощения своих собственных потребностей в жизни.

Ключевые слова: мотивация, идеи, интересы, стимул успешности, Ненси Шенкс, личные цели, физиологические потребности, самореализация, безопасность, актуализация, мотиваторы: финансовые и нефинансовые.

MOTIVATED PEOPLE TO MEET THEIR OWN NEEDS

Bakhromjon Juraboyev
Chirchik State Pedagogical Institute, Tashkent Region

ABSTRACT

The relevance of this topic of the article lies in the importance of motivational ideas and solutions for obtaining an effective result not only in work activities, but also in ordinary everyday life activities, while several examples from the lives of famous personalities are given that indicate step-by-step instructions and factors are necessary to implement your own needs in life.

Keywords: motivation, ideas, interests, incentive for success, Nancy Shanks, personal, goals, physiological needs, self-realization, safety, actualization, motivators: financial and non-financial

ВВЕДЕНИЕ

У психолога должен быть интерес к управлению и человеческим ресурсам (я так думаю). И этот интерес привёл меня мотивации и способам ее реализации в ВУЗЕ. Когда потребность к мотивации растёт, образовательное учреждение страдает, которые не мотивированы, и общая производительность труда падает. Если бы преподаватели будут обучены тому, как мотивировать студентов, они

были бы счастливее, а в ВУЗ, в котором учатся мотивированные студенты в целом выиграл бы. Эта тема актуальна для всех дисциплин и может оказать влияние на все виды работ от самых высоких уровней карьеры до рабочих мест начального уровня.

Кто-то может спросить, почему преподавателям необходимо тратить время на мотивацию своих студентов. И если у них нет организационных обязательств, то нет и стимулов для достижения успеха в своей работе. Исследование, проводится у меня уже несколько лет проведенное в практике (с начало работы в ВУЗЕ), показало, что несколько процентов организаций боролись за привлечение новых сотрудников, а другие (н-р: руководство ЧГПИ) проценты из этих организаций выразили трудности в отношении удержания нынешних сотрудников. Хотя это информация все еще актуальна сегодня. Мои исследования (конечно если можно это так назвать) показывают, что, когда увольняются десять профессиональных сотрудников, эта организация теряет примерно несколько миллионов прибыли. Кроме к финансовым потерям они также страдают от потери знаний и опыта, которые могут иметь отдельные лица, что является одним из наиболее ценных активов преподавателей. Это все, можно было бы уменьшить, мотивируя преподавателей, поддерживая их вовлеченность и приверженность вуза.

ЛИТЕРАТУРА И МЕТОДОЛОГИЯ

Начиная свое исследование с интервьюирования студентов и сотрудников (при разговоре) в области обыкновенных человеческих ресурсов, чтобы развить четкое понимание и направленность мотивации. Тема с самого начала была мотивация, но после общения со студентами и сотрудниками (сверстниками, взрослыми и.т.д) стало понятно, что с интервьюирования поможет сосредоточиться на почему и каковы аспекты мотивации. Благодаря всем ресурсам и соответствующие книги для получения информации, касающейся мотивации, которые были собранные для дополнительного определения мотивации.

Как и у любого другого слова, существуют варианты определений для описания концепции. Мотивация тоже имеет разных определений, но важно сосредоточиться на тех, которые связаны с вузом. Определение мотивации начинается с корня слова мотив (т.е. пинок). Следовательно, мотивация может быть определена как акт предоставления мотива, который заставляет кого-либо действовать (Шенкс, 24). Другими словами, согласно Нэнси Шэнкс, мотивация заставляет кого-то действовать, а кто-то другой не может заставить кого-то быть

мотивированным. Лицо по своему усмотрению решает, будут ли они мотивированы или нет. Мотивированные и не мотивированные не являются противоположностями, но вместо этого существуют определяющие факторы, которые могут стать причиной не мотивации человека, такие как жизненные события и отношение к конкретной работе.

Человек становится мотивированным для достижения своих личных целей, а также организационных целей. Тем более мотивирован учитель, тем более вероятно, что он будет иметь приверженность и идентифицировать себя с обучением. Это позволит удовлетворить некоторые неудовлетворенные потребности и свяжет их с вузом.

Мотивация - это действие, заставляющее кого-то действовать в зависимости от ситуации. Есть много разных теорий, которые пытаются объяснить мотивацию. Ученые изучали тему мотивации уже более века и достигли огромного прогресса в объяснении мотивации, которую можно интерпретировать на рабочем месте.

У каждого человека были и будут личные и организационные потребности, которые должны быть удовлетворены. Люди мотивированы для удовлетворения своих собственных потребностей («Теории мотивации» Маслоу). Каждый человек начинается со дна пирамиды (т.е. трёх угольник) и работает для достижения целей следующего слоя, работающего в верхнем секторе. Нельзя перейти на следующий уровень пирамиды, пока не будут удовлетворены потребности первого уровня. Как только они перейдут на следующий уровень, эти потребности должны быть удовлетворены, а если нет, то можно вернуться к пирамиде. («Теории мотивации». Маслоу), ниже приводится определение различных уровней.

Первый уровень - это физиологические потребности. Это основные потребности, которые должны быть удовлетворены для выживания, включая еду, воду, одежду, сон и кров. Следующим шагом является безопасность. Само актуализация - это означает, что окружение человека не угрожает ни ему, ни его семье. Если окружающая среда кажется безопасной, то это означает, что в окружающей среде существует предсказуемость или стабильность. Безопасность может также включать финансовое обеспечение, чтобы в будущем не было финансовой неопределенности. Это может быть достигнуто путем создания пенсионного пакета, обеспечения работы и страхования. Третий уровень - это принадлежность, то есть необходимость чувствовать себя принадлежащим или быть любимым. На рабочем месте это означает чувствовать, что они являются частью группы и включены в работу. Люди хотят, чтобы их принимали другие,

особенно те, кого они окружают больше всего. Четвертый уровень объясняется как уважение. Это мнение о себе. Чтобы полностью понять этот уровень, человек должен иметь высокое представление о себе и охватывать чувство собственного достоинства. Этот уровень имеет две составляющие: чувство собственного достоинства и необходимость уважения со стороны других.

Последний этап потребностей - это **самореализация**. Этот уровень определен как кто-то, являющийся всем, кем он может быть, и они встретили каждый из предыдущих этапов. На этом конкретном уровне таланты человека полностью используются. Маслоу верит, что никто никогда не будет полностью реализован. Люди всегда стремятся быть лучше и используют свои таланты по-новому. Это важно для мотивации, потому что человек должен быть мотивирован для удовлетворения своих потребностей и стремиться к следующему уровню, пока он не достигнет самореализации. Эти потребности побуждают людей заботиться о себе и жить богатой жизнью. На протяжении своей деятельности и исследования (если можно назвать работу) обнаружено факторы так называемые мотиваторами, или факторами содержания работы, или контекстом преподавания в вузе. Мотиваторы или факторы содержания работы были те, которые были сосредоточены на обучении. Факторы включали в себя достижения, саму работу, продвижение, признание, ответственность и рост («Теории мотивации», Шенкс, 27).

ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Обнаружено, что факторы, которые приводят к удовлетворенности работой, отличаются от факторов, которые могут привести к неудовлетворенности работой. Сотрудники мотивированы наличие мотивирующих факторов, но только неудовлетворенные. Что для мотивации преподаватели должны чувствовать личную ответственность за студентов, во время занятия. Это заставит их работать усерднее для достижения своих личных целей, а также целей студентов получения знаний. Преподаватель также должен чувствовать, что работа, которую он выполняет, имеет смысл и обогащает. Чтобы сделать это учитель должен обязательно рассмотреть следующие вопросы: удалить некоторые элементы обучения(н-р: интерактивные методы, пед. технологии, ит.д) ,повысить ответственность учителей и даже студентов (каждый за свою работу) Предоставить большую свободу при преподавания предмета на занятиях для учителей и защиту темы для студентам, делать периодические опросы, создавать портфолио опроделанной работы студента, научения разрабатывать разных методик, вводить новые и более сложные

кластерные задачи, назначать специализированные задачи(по своему предмету) учителям, чтобы они могли стать экспертами. Наряду с мотивированными людьми, есть и немотивированные люди. Это может быть вызвано многими различными причинами, такими как преподаватель не оценивающий выполняемую задачу и студент, который не чувствует, что он достаточно обучен или обладает знаниями для выполнения задачи, или вообще человек, не думающий, что есть желаемый результат от задачи. Как человеческие существа, мы должны заниматься деятельностью, которая придает жизни смысл и удовольствие, чтобы помочь с длительным благополучием. Чтобы сделать это, мы должны заниматься деятельностью, в которой есть разница больше, чем мы можем себе представить.

При мотивации преподавателей, т.е. сотрудников существует два основных способа: финансовая мотивация и нефинансовая мотивация. Многие люди до сих пор считают, что деньги это все. Посредством исследований показано, что для большинства людей нефинансовые награды (грамоты, благодарности и т.д.) или признание служат лучшим мотиватором, чем деньги. Мотивацией могут быть и групповые вознаграждения (н-р: кафедры на факультете или группы). Групповые вознаграждения могут быть положительными, потому что сотрудники имеют общую связь, команды, скорее всего, более продуктивны, а связь между сотрудниками и высшим руководством возрастает из-за атмосферы команды. Имеются индивидуальные или групповые, вознаграждения, финансовые и нефинансовые вознаграждения. Финансовые вознаграждения являются краткосрочными мотиваторами для учителей и о них забывают позже во время деятельности. Этот метод может занимать не так много времени для управления, но он также не оказывает длительного воздействия на преподавателей, а также и для студентов (н-р: стипендии президента и т. д).

В отличие от финансовых мотиваторов, нефинансовые мотиваторы более многочисленны и могут проявить креативность у преподавателей. Этот метод требует больше времени для учителя и студента , но он имеет более длительный эффект. Нефинансовые мотиваторы основаны на идее признания, которая, как показывают многие опросы, является основной движущей силой мотивации большинства руководителей. И ещё существует много разных способов эффективного мотивирования. Самый простой способ - дать словесный комплимент сотруднику. Это может быть подтверждением хорошо выполненной работы, проведенного хорошего открытого урока, семинаров сотрудничества между организациями, которое принесло пользу. Одним из способов

обеспечения нефинансовой мотивации является предоставление возможности смены работы или должности, а для студентов смена место учёбы, группы.

Ротации рабочих или учебных мест позволяют преподавателю и студенту исследовать другие места в других организаций. Это отличный инструмент обучения, позволяющий преподавателю и студенту лучше понять все, что делается в вузе. Это также не дает скучать на собственном занятие и дает им возможность некоторое время заниматься чем-то другим (креативность).

Хороший способ обеспечить мотивацию и сплоченность группы - это позволить студентам работать в команде (деление подгруппы). Это отлично подходит для задачи, которая требует разных людей с разными наборами навыков. Это позволяет студентам и ряда отделов обучатся вместе и стать группой с единой миссией. Команда отвечает за принятые решения, поэтому им приходится работать вместе. Это дает каждому студенту возможность продемонстрировать свои таланты всей сферы. Исследование, проведенное в феврале 2020 году студентами факультета Педагогики направления Психология. Этот проект создан деканом факультета Ж.Усаровым, кластерная система всех студентов т.е. первого, второго, третьего курса проведения психологических тренингов по полученном темам по жеребьёвки. И этот проект, показал, что «руководительский состав факультета которые анализировали и апробировали, а также студенты оценивали возможности использовать свои навыки и способности в своей разработки новых методик, как по важности аспект своей проделанной работы» (Удовлетворенность работой студентов 17 группы). Студенты с большей вероятностью будут уверены в своих знаниях, в своих преподавателях, когда они делают то, что им нравится и у них хорошо получается. В исследовании также можно сказать, что «почти половина студентов подгруппы (47%) указали, что их профессиональные способности навыки и важность их проведенные тренинги и проделанные работы для общего успеха их организации повысили их чувство защищенности от негативности, не доверенности людям. Работа, представленная в группах, должна быть осмысленной и использоваться после завершения. Студенты хотят знать, что то, что они делают, оказывает положительное влияние на группу. В этом тоже развивается мотивация.

CONCLUSION

Наконец, самостоятельные тренинги, здоровая конкуренция и качества - это хороший способ вовлечь других студентов, а руководство должно выслушать проблемы студентов, чтобы они могли надлежащим образом их устранить.

Круги по качеству собираются на регулярной основе, чтобы проанализировать работу и посмотреть, есть ли лучшие способы ее завершить. Тренинги приносят пользу студентам, потому что это поможет создать более счастливых позитивных студентов-психологов, а также лучшие группы. Очередные тренинги х качества могут привести к встречам между вузами. Благодаря этим группам качества и встречам с руководством студенты могут создавать значимые отношения в своём учебном заведении, которые могут быть хорошим мотиватором. Благодаря этим значимым отношениям студенты могут чувствовать связь с другими студентами, а также с преподавателями.

REFERENCES

1. Usarov, J. (2019). Using Teaching Methods for Development Student Competencies. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, *15*(1), 272-274.
2. Usarov, J. E. (2017). Formation Competence at Pupils as the Factor of Increase of Education's Efficiency. *Theoretical & Applied Science*, *53*(9), 79-82.
3. Абдусаматова, Ш. С., & Исматов, И. И. (2020). Межличностные отношения к проблеме влияния человеческого темперамента. *Высшая школа нучно-практический журнал*, *1*, 36-39.
4. Абдусаматова, Ш. С. (2020). Ҳарбий хизмтчиларни амалиётга тайёрлашнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари. *Ҳарбий фаолиятда психологик ва социологик хизматнинг тутган ўрни ҳамда роли" мавзусидаги республика илмий-амалий конференцияси*, 25-28.
5. Абдусаматова, Ш. С. (2020). Талаба ёшларнинг интеллектуал ижодий салохиятини ривожлантириш. *"Замонавий педагогиканинг долзарб муаммолари" илмий мақолалар тўплами*, *1*, 203-205.
8. Тангирова, Г. И. (2020). ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЕГО ДИДАКТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ. *Science and Education*, *1*(Special Issue 3).
9. Maxmudov, Q. S. O. G. L., Shayxislamov, N. Z. O. G. L., & Jo, B. B. O. G. L. (2020). O 'ZBEK VA XORIJIY TILLARDA ANTONIMLAR TAVSIFI, O 'RNI VA ULARNIG TURLI JIHATDAN TASNIFLANISHI. *Science and Education*, *1*(Special Issue 3).
10. Kaldibayeva, D. O. (2020). TALABALARNING MANTIQIY TAFAKKURINI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK OMILLARI. *Science and Education*, *1*(Special Issue 3).
11. Айдаров, Е. Б. (2019). ПОНЯТИЕ ОБ ЭКОЛОГИИ И КАК БЕРЕЧЬ ОКРУЖАЮЩЮЮ СРЕДУ. *Журнал научных и прикладных исследований*, 67.
12. Sobirova, Z., & Mengliev, B. (2020). SOME ISSUES RELATED TO THE TRANSFER OF ENGLISH TOURISM TERMS IN UZBEK LANGUAGE. *Journal of Critical Reviews*, *7*(15), 2434-2440.

13. Жарасбаев, Н. А. (2019). Түркі әлеміне ортақ тұғырлы тұлғасы. *II Yunusov Readings: Modernization of the Great Steppe values as a key factor in the development of science and education*, 464-467.
14. Жарасбаев, Н. А. (2019). Түркі халықтары әдебиетіндегі ортақ сарындар. *Филология ҳәм оны оқытыў тараўларындағы фундаменталь ҳәм инновациялық изертлеўлер*, 71-73.
15. Beketov, N. A. (2019). Amaliy mazmunli masalalar asosida iqtisodiy ko'nikmalarni rivojlantirish. *Ilmiy izlanuvchilar va iqtidorli talabalarning maqolalari to'plami*, 157-161.
16. Beketov, N. A. (2019). Q-многообразия и полные сцепленные системы. *Fundamental matematika muammolari va ularning tatbiqlari*, 167-169.
17. Bakitovich, A. E. (2020). Improvement of technologies of ecological education of pupils. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, *9*(6), 165-171.
18. Bakitovich, A. E. (2020). Practical forms and methods of" Improving environmental education technologies through protection of natural areas for students". *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, *10*(6), 173-177.
19. Айдаров, Е. Б. (2019). Ўқувчига атроф-муҳитни муҳофаза қилиш орқали экологик тарбия бериш. *ТАЪЛИМ-ТАРБИЯ УЗЛУКСИЗЛИГИ ВА УЗВИЙЛИГИДА ИНТЕГРАТИВ ЁНДОШУВЛАР ВАРИАТИВЛИГИ*, 170-174.
20. Айдаров, Е. Б. (2019). Ўқувчи-ёшларга маънавий-аҳлоқий тарбия бериш орқали экологик маданиятни шакиллантириш. *Замонавий таълим илмий-амалий оммабоп журнал*, *8*(81), 60-66.
21. Abdulaxatov, A. R.,& Xudoyberganov, J. S. (2020). Scientific and pedagogical ways to instill in students the national and universal values through “kurash”. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, *9*(1), 44-47.
22. Очилов, Э. О.,& Абдулахатов, А. Р. (2020). Олий таълим муассасалари талабаларига курашнинг тарбиявий аҳамиятини ўргатиш йўллари. *Муғаллим ҳәм узликсиз билимлендириў*, *1*(1), 212-214.
23. Xudoyberganov, J. S. (2020). Талабаларда жисмоний чидамлилик. *Таълим ва техналогия Илмий- услубий мақолалар тўплами*, *2*(2), 104-106.
24. Xudoyberganov, J. S. (2020). Kurashchilarning texnik-taktik mahoratini oshirish metodikasi. *Дене тәрбиясы ҳәм спортты ғалабалық раўажландырыў перспективалары: машқала ҳәм шешимлер» атамасындағы республикалық онлайн илимий-әмелий конференция*, *1*(1), 137-139.