

RAQAMLI TRASFOMATSIYA SHAROITIDA MASOFAVIY ISHCHI XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING ZAMONAVIY USULLARI

Rahimova Nargiza Akram qizi

Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot fakulteti

Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 4-bosqich talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20677601>

Annotatsiya: Mazkur tezisdagi raqamli transformatsiya sharoitida masofaviy ishchi xodimlarni motivatsiyalashning zamonaviy usullari tahlil qilingan. Masofaviy ish shaklining keng tarqalishi xodimlarni boshqarish va ularning mehnat samaradorligini ta'minlashda yangi yondashuvlarni talab etmoqda. Tadqiqotda raqamli kommunikatsiya vositalari, moslashuvchan ish vaqti, nomoddiy rag'batlantirish, onlayn treninglar va samaradorlikni baholash tizimlarining xodimlar motivatsiyasiga ta'siri o'rganilgan. Shuningdek, masofaviy ish muhitida xodimlarning qoniqishi va tashkilotga sodiqligini oshirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, masofaviy ish, xodimlar motivatsiyasi, raqamli kommunikatsiya, onlayn treninglar, nomoddiy rag'batlantirish, mehnat unumdorligi, HRM.

Аннотация: В данном тезисе анализируются современные методы мотивации дистанционных сотрудников в условиях цифровой трансформации. Распространение удалённой формы занятости требует новых подходов к управлению персоналом и повышению эффективности труда. В исследовании рассматривается влияние цифровых средств коммуникации, гибкого графика работы, нематериального стимулирования, онлайн-обучения и систем оценки эффективности на мотивацию сотрудников. Также предложены рекомендации по повышению удовлетворённости работников и их приверженности организации в условиях дистанционной работы.

Ключевые слова: цифровая трансформация, дистанционная работа, мотивация сотрудников, цифровая коммуникация, онлайн-обучение, нематериальное стимулирование, производительность труда, HRM.

Abstract: This thesis analyzes modern approaches to motivating remote employees in the context of digital transformation. The growing adoption of remote work requires new methods of employee management and performance enhancement. The study examines the impact of digital communication tools, flexible working hours, non-financial incentives, online training programs, and performance evaluation systems on employee motivation. In addition, recommendations are proposed to improve employee satisfaction and organizational commitment in remote work environments.

Keywords: digital transformation, remote work, employee motivation, digital communication, online training, non-financial incentives, labor productivity, HRM.

KIRISH

Raqamli transformatsiya — bu tashkilot, biznes yoki davlat boshqaruvi jarayonlariga raqamli texnologiyalarni tubdan joriy etishdir. Bu shunchaki qog'oz hujjatlarni elektron shaklga o'tkazish emas, balki kompaniyaning ishlash mexanizmini, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini va yaratilayotgan qiymatni butunlay yaxshilashni anglatadi. Raqamli transformatsiya va masofaviy ish bugungi kunda biznes barqarorligi, samaradorlikni oshirish va xarajatlarni qisqartirish uchun hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu yondashuv kompaniyalarga

global bozorga chiqish imkonini beradi, ish jarayonlarini avtomatlashtiradi va xodimlarga istalgan nuqtadan samarali ishlash sharoitini yaratadi.

Xodimlar motivatsiyasi – bu ularning mehnat faoliyatiga bo‘lgan qiziqishini oshirish, ish natijalariga intilish va tashkilot maqsadlariga erishishiga undovchi ichki va tashqi rag‘batlar tizimidir. To‘g‘ri shakllantirilgan motivatsiya tizimi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar almashinuvini kamaytirish va ijobiy ish muhitini yaratishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, korporativ madaniyat tashkilotda umumiy qadriyatlar, me‘yorlar, an‘analar va xulq-atvor qoidalarini mujassamlashtirib, xodimlar o‘rtasida jamoaviylik va hamjihatlikni mustahkamlaydi.

Zamonaviy yondashuvlarga asoslangan xodimlar boshqaruvi, quyidagi turlarga ajratiladi:

- Natijaga asoslangan boshqaruv (Management by Objectives) Masofaviy ish sharoitida xodimlarning ish vaqtini emas, balki erishilgan natijalarni baholash muhim hisoblanadi. KPI va OKR tizimlaridan foydalanish xodimlar faoliyatini aniq mezonlar asosida baholash imkonini beradi.
- Raqamli kommunikatsiya platformalaridan foydalanish Microsoft Teams, Zoom, Google Meet, Slack va Trello kabi platformalar jamoa a‘zolari o‘rtasidagi samarali aloqani ta‘minlaydi. Ushbu vositalar topshiriqlarni taqsimlash, nazorat qilish va muhokama qilish imkoniyatlarini kengaytiradi.
- Sun‘iy intellekt asosidagi HR texnologiyalar Sun‘iy intellekt xodimlarning ish samaradorligini tahlil qilish, mehnat unumdorligini prognozlash va individual rivojlanish dasturlarini shakllantirish imkonini bermoqda.

Masofaviy ish sharoitida motivatsiya tizimi alohida ahamiyat kasb etadi. Bunda quyidagi vositalardan foydalanish maqsadga muvofiq:

- natijaga bog‘liq bonus tizimlari;
- moslashuvchan ish jadvali;
- onlayn trening va malaka oshirish dasturlari;
- virtual rag‘batlantirish dasturlari;
- korporativ ijtimoiy loyihalarda ishtirok etish imkoniyatlari.

Bir qancha ustunlik jihatlari bo‘lishi bilan birga, masofaviy ishlashda bir qancha muammolar ham mavjud. Bular:

- *Chegaraning yo‘qolishi* : Ish va shaxsiy hayot uyg‘unlashib, ortiqcha ishlashga olib keladi.
- *Chalg‘ituvchi omillar*: Uy muhiti diqqatni jamlashga xalaqit qilishi mumkin.
- *Texnik nosozliklar*: Internet va kompyuter muammolari uchun xodim o‘zi mas‘ul bo‘ladi.
- *Sog‘liqqa ta‘sir*: Kamharakatlilik va doimiy ekranga qarash charchoqni oshiradi.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya sharoitida masofaviy ishchi xodimlarni motivatsiyalash tashkilotlar oldidagi muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Zamonaviy motivatsiya usullari, jumladan, raqamli kommunikatsiya vositalaridan samarali foydalanish, moslashuvchan ish tartibini joriy etish, nomoddiy rag‘batlantirish va onlayn rivojlantirish dasturlari xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirishga xizmat qiladi. Natijada xodimlarning mehnat unumdorligi, tashkilotga sodiqligi va ish faoliyatidan qoniqish darajasi ortadi. Shu sababli tashkilotlar masofaviy ish sharoitida zamonaviy motivatsiya

mexanizmlarini keng qo'llashi hamda xodimlarning ehtiyoj va manfaatlarini inobatga olgan holda boshqaruv tizimini takomillashtirishi zarur.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2025.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari.
3. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2023.
4. Dessler G. Human Resource Management. – 17th Edition. – Pearson Education, 2024.
5. Noe R.A. Fundamentals of Human Resource Management. – New York: McGraw-Hill Education, 2023.
6. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. – 19th Edition. – Pearson, 2022.
7. International Labour Organization (ILO). Working from Home: From Invisibility to Decent Work. – Geneva, 2021.
8. World Economic Forum. The Future of Jobs Report. – Geneva, 2025.
9. Ilhomov E., Xasanov B. Masofaviy ish sharoitida xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari // International Conference on Medicine, Science, and Education. – 2026. – Vol. 03, Issue 04.
10. Turayev A.K., Urazaliyev S.O. Xodimlar motivatsiyasi va korporativ madaniyatni rivojlantirish // Journal of Marketing, Business and Management (JMBM). – 2024.