

## ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ ПРОДУКТИВНОСТИ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

**Валиханова Мохинур Курбанбай кизи**

Преподаватель кафедры «Экономики и менеджмент» Джизакского  
политехнического института [moxishka3@gmail.com](mailto:moxishka3@gmail.com)

**Хумоюн Файзуллаев**

Студент Джизакского политехнического института

*Аннотация:* Эффективные стратегии для поддержания продуктивности и мотивации сотрудников" в настоящее время обусловлена ростом удаленной работы, который начался с пандемии COVID-19 и продолжается в условиях гибридных моделей. Изменение культурных норм требует от менеджеров адаптации подходов к управлению, поскольку сотрудники ожидают большей гибкости и возможности работать из любого места. Технологические достижения, такие как видеоконференции и инструменты для совместной работы, открывают новые возможности для взаимодействия, но также создают вызовы в поддержании командной динамики.

*Ключевые слова:* удаленная работа, продуктивность, мотивация сотрудников, командная динамика, эмоциональное благополучие, технологические инструменты, совместная работа, чувство изоляции, корпоративная культура, оценка производительности, привлечение талантов, удержание сотрудников, стратегии управления

Обеспечение продуктивности и мотивации сотрудников на удаленной работе требует комплексного подхода, учитывающего как индивидуальные, так и командные аспекты. Важно создать четкую структуру и систему коммуникации, чтобы сотрудники ощущали поддержку и вовлеченность. Регулярные видеозвонки и виртуальные встречи помогают поддерживать командный дух и обмен информацией, что способствует созданию ощущения единства.

Для повышения мотивации стоит внедрять гибкий график работы, позволяющий сотрудникам адаптировать рабочие часы под свои личные нужды, что способствует лучшему балансу между работой и личной жизнью. Также важно устанавливать четкие цели и задачи, чтобы каждый член команды понимал свои приоритеты и чувствовал свою значимость в общем процессе.

Периодическое признание достижений сотрудников, будь то через онлайн-мероприятия или простые слова благодарности, помогает укрепить моральный дух и повысить удовлетворенность работой. Обучение и развитие, предлагаемые в виде онлайн-курсов или вебинаров, поддерживают профессиональный рост и стимулируют интерес к работе.

Установление четких целей и ожиданий является ключевым аспектом управления производительностью и мотивацией сотрудников. Для этого можно использовать методику SMART, которая помогает формулировать конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по времени цели. Важно ставить как индивидуальные, так и командные цели, чтобы сотрудники понимали, как их работа влияет на общие результаты. Регулярные встречи для обсуждения прогресса позволяют вносить изменения в задачи и корректировать курс при необходимости. Прозрачность ожиданий также играет важную роль; четкое объяснение того, что именно ожидается от сотрудников, включая результаты работы и поведение, помогает избежать недопонимания. Документирование целей позволяет сотрудникам к ним обращаться, а регулярная обратная связь помогает понять, где они успешны, а где нужно улучшение. Вовлечение сотрудников в процесс постановки целей повышает их мотивацию и ответственность. Также необходимо обеспечить сотрудников необходимыми ресурсами и поддержкой для достижения поставленных целей. Не забывайте отмечать достижения, что создает положительную атмосферу и мотивирует на дальнейшие успехи. Наконец, будьте готовы адаптировать цели в зависимости от изменений в бизнесе или внешней среде, поскольку гибкость помогает поддерживать актуальность задач и мотивацию сотрудников.

Установление индивидуальных и командных целей является важным аспектом повышения продуктивности и мотивации персонала. Индивидуальные цели помогают сотрудникам сосредоточиться на своих личных задачах и развивать профессиональные навыки, что способствует их карьерному росту. Эти цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени (метод SMART). Например, сотрудник может поставить цель увеличить свои продажи на 20% в течение квартала.

Командные цели, в свою очередь, способствуют сплочению коллектива и улучшению взаимодействия между членами команды. Они направлены на достижение общих результатов, что создает чувство единства и ответственности за успехи всей группы. Командные цели могут включать завершение проекта в

определенные сроки или достижение определенного уровня удовлетворенности клиентов.

Сочетание индивидуальных и командных целей позволяет создать гармоничную рабочую среду, где каждый сотрудник понимает свою роль и вклад в общий успех. Регулярная обратная связь, поддержка со стороны руководства и признание достижений играют ключевую роль в поддержании мотивации и вовлеченности сотрудников. Важно также вовлекать сотрудников в процесс постановки целей, чтобы они чувствовали свою значимость и ответственность за результаты работы. Таким образом, четко сформулированные цели помогают не только повысить продуктивность, но и создать положительную атмосферу внутри коллектива.

Когда сотрудники чувствуют себя вовлеченными, они более заинтересованы в своей работе, что приводит к улучшению качества выполнения задач и повышению общей эффективности команды. Вовлеченность способствует созданию позитивной рабочей атмосферы, где сотрудники готовы делиться идеями, активно участвовать в обсуждениях и стремиться к общим целям.

Для достижения высокой вовлеченности важно обеспечить открытое общение, признание достижений и возможности для профессионального роста. Регулярная обратная связь помогает сотрудникам понимать, как их работа влияет на общий успех компании. Кроме того, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и постановки целей создает чувство ответственности и принадлежности к команде.

Когда сотрудники видят, что их мнение ценится, а их усилия отмечаются, это стимулирует их к еще более высокой производительности. В итоге, высокий уровень вовлеченности не только повышает мотивацию, но и способствует снижению текучести кадров и улучшению результатов бизнеса в целом.

Празднование достижений, как больших, так и малых, создает атмосферу признания и поддержки. Это помогает сотрудникам чувствовать свою значимость и ценность для команды, что, в свою очередь, повышает их мотивацию. Когда достижения отмечаются, будь то успешное завершение проекта или выполнение квартальных целей, это укрепляет командный дух и способствует созданию позитивной рабочей среды. Праздники и мероприятия, посвященные успехам, позволяют не только отпраздновать результаты, но и мотивировать сотрудников на новые свершения.

Адаптация к изменениям также играет ключевую роль в поддержании продуктивности. В быстро меняющемся мире способность гибко реагировать на

новые условия и вызовы становится необходимостью. Когда организация активно поддерживает сотрудников в процессе изменений — предоставляет обучение, ресурсы и открытое общение — это снижает уровень стресса и неопределенности. Сотрудники, уверенные в своих силах и готовые к изменениям, более продуктивны и вовлечены в рабочие процессы.

Таким образом, сочетание празднования достижений и активной поддержки адаптации к изменениям создает мощный стимул для повышения мотивации и продуктивности команды. Это способствует не только росту индивидуальных результатов, но и общему успеху организации.

### **Используемые источники:**

1. Yuryevich A. A. FROM THE HISTORY OF THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING.
2. Yuryevich A. A. et al. THE ROLE OF GREEN ECONOMY IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR UZBEKISTAN //JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE. – 2024. – Т. 3. – №. 6. – С. 412-416.
3. Yuryevich A. A. et al. Standardization and Certification of International Quality Systems in Uzbekistan //JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE. – 2024. – Т. 3. – №. 6. – С. 42-46.
4. Saidahmedova D. S., Valixanova M. QURILISH KORXONALARIDA SIFAT MENEJMENTI TIZIMINI JORIY QILISH-DAVR TALABI. Экономика и социум,(5-2 (108)), 330-334. Yahyoyevna, OF, & Alexandrovich, AA (2024). THE ROLE OF FINANCIAL MANAGEMENT IN IMPROVING THE FINANCIAL CONDITION OF ENTERPRISES //JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE. – 2023. – Т. 3. – №. 1. – С. 44-47.
5. Yuryevich A. A. et al. THE ESSENCE AND STAGES OF THE DEVELOPMENT OF THE PROCESSES OF DEVELOPING CONCEPTS OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM //JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE. – 2024. – Т. 3. – №. 5. – С. 204-207.
6. Yurievich A. A. et al. ESSENCE AND STAGES OF DEVELOPMENT PROCESSES FOR DEVELOPMENT OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM CONCEPTS //JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE. – 2024. – Т. 3. – №. 4. – С. 143-146.

7. Valixanova M. K., Averin A. Y. KORXONALARDA SIFATNI BOSHQARISH TIZIMLARINI JORIY ETISHNING XORIJIY TAJRIBALARI //Экономика и социум. – 2024. – №. 2 (117)-1. – С. 762-765.
8. Валиханова М., Файзуллаев Х. ЛИДЕРСТВО В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ //INTERNATIONAL CONFERENCE ON MEDICINE, SCIENCE, AND EDUCATION. – 2024. – Т. 1. – №. 9. – С. 31-34.
9. Saidahmedova D. S., Valixanova M. QURILISH KORXONALARIDA SIFAT MENEJMENTI TIZIMINI JORIY QILISH-DAVR TALABI //Экономика и социум. – 2023. – №. 5-2 (108). – С. 330-334.
10. Файзуллаев Х. и др. Роль Наставничества В Развитии Сотрудников //International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies. – 2025. – Т. 16. – С. 97-99.
11. Файзуллаев Х. и др. Устойчивое Развитие И Менеджмент: Как Компании Могут Интегрировать Устойчивость В Свою Стратегию //International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies. – 2025. – Т. 16. – С. 100-102.
12. Валиханова М. К. ТЕХНОЛОГИИ И АВТОМАТИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ //Экономика и социум. – 2025. – №. 3-1 (130). – С. 589-592.
13. Файзуллаев Х. и др. Устойчивое Развитие И Менеджмент: Как Компании Могут Интегрировать Устойчивость В Свою Стратегию //International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies. – 2025. – Т. 16. – С. 100-102.
14. Файзуллаев Х. и др. Роль Наставничества В Развитии Сотрудников //International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies. – 2025. – Т. 16. – С. 97-99.