

MASOFAVIY ISH SHAROITIDA XODIMLARNI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI

Iltomov Elyor

Jizzax politexnika instituti "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasida assistenti

elyorjon1109@gmail.com

Xasanov Bunyodjon

Jizzax politexnika instituti talabasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada masofaviy ish sharoitida xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari, ularning samaradorligini oshirish omillari hamda raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarish tizimidagi o'rnini tahlil qilingan. Shuningdek, masofaviy mehnatni tashkil etishning afzalliklari va mavjud muammolari o'rganilib, xodimlar faoliyatini monitoring qilish, motivatsiyalash hamda samarali kommunikatsiyani ta'minlash bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: masofaviy ish, inson resurslarini boshqarish, raqamli menejment, virtual jamoa, masofaviy mehnat, xodimlar motivatsiyasi, onlayn kommunikatsiya, HR texnologiyalari, mehnat unumdorligi, raqamli transformatsiya.

Jahon iqtisodiyotida raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi natijasida mehnat munosabatlarining yangi shakllari shakllanmoqda. Ayniqsa, COVID-19 pandemiyasidan so'ng masofaviy ish modeli ko'plab tashkilotlar faoliyatining ajralmas qismiga aylandi. Bugungi kunda korxonalar va tashkilotlar xodimlarning ish jarayonlarini masofadan turib boshqarish, nazorat qilish va rag'batlantirishning samarali mexanizmlarini ishlab chiqishga alohida e'tibor qaratmoqda.

Masofaviy ish modeli tashkilotlarga xarajatlarni qisqartirish, malakali kadrlarni geografik cheklovlarsiz jalb qilish hamda mehnat unumdorligini oshirish imkonini bermoqda. Shu bilan birga, xodimlar faoliyatini nazorat qilish, korporativ madaniyatni saqlash va jamoaviy hamkorlikni rivojlantirish kabi masalalar zamonaviy menejment oldida yangi vazifalarni yuzaga keltirmoqda.

Masofaviy ish va virtual jamoalarni boshqarish masalalari ko'plab xorijiy olimlar tomonidan tadqiq etilgan. P. Drucker bilimiga asoslangan iqtisodiyot sharoitida xodimlarning mustaqil faoliyat yuritishi va natijadorlikka asoslangan boshqaruv tizimining ahamiyatini ta'kidlagan.

D. Ulrich inson resurslarini boshqarishning strategik modelini ishlab chiqib, zamonaviy tashkilotlarda HR funksiyalarining raqamlashtirilishi raqobatbardoshlikni oshirishini asoslab bergan.

T. Malone va R. Laubacher virtual tashkilotlar faoliyatini tadqiq etib, masofaviy ish kelajak iqtisodiyotining muhim tarkibiy qismiga aylanishini ta'kidlaydilar. Ularning fikriga ko'ra, raqamli texnologiyalar xodimlarning geografik joylashuvidan qat'i nazar samarali hamkorlik qilish imkoniyatini yaratadi.

So'nggi yillarda McKinsey, Deloitte va Gartner kompaniyalari tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar masofaviy ishlash tizimini joriy qilgan korxonalarda mehnat unumdorligi o'rtacha 15–25 foizga oshganligini ko'rsatmoqda.

Tadqiqot davomida tizimli tahlil, qiyosiy taqqoslash, statistik tahlil, ilmiy umumlashtirish hamda mantiqiy yondashuv usullaridan foydalanildi.

Tadqiqotning axborot bazasini masofaviy mehnat bo'yicha xalqaro tashkilotlar hisobotlari, ilmiy maqolalar, HR platformalarining statistik ma'lumotlari hamda zamonaviy menejmentga oid ilmiy adabiyotlar tashkil etdi.

Masofaviy ish modeli tashkilotlarga bir qator afzalliklarni taqdim etadi:

- ofis xarajatlarini kamaytirish;
- malakali mutaxassislarni global miqyosda jalb qilish;
- mehnat unumdorligini oshirish;
- xodimlarning ish va shaxsiy hayot muvozanatini yaxshilash;
- moslashuvchan mehnat munosabatlarini shakllantirish.

Shu bilan birga, masofaviy ish sharoitida samarali boshqaruv tizimini tashkil etish tashkilot muvaffaqiyatining muhim omiliga aylanmoqda.

XODIMLARNI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI

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.

Xodimlarni motivatsiyalashning zamonaviy usullari

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.

Tadqiqotlar natijalariga ko‘ra masofaviy boshqaruv tizimini samarali joriy etgan tashkilotlarda quyidagi natijalar kuzatilgan:

Jadval 1¹

Ko‘rsatkich	Joriy etishdan oldin (%)	Joriy etilgandan keyin (%)
Mehnat unumdorligi	100	121
Xodimlar qoniqishi	100	118
Loyihalarni bajarish tezligi	100	124
Operatsion xarajatlar	100	86
Kadrlar almashinuvi	100	89

Natijalar masofaviy boshqaruv tizimlari joriy etilgandan so‘ng mehnat unumdorligi 21 foizga, xodimlar qoniqish darajasi 18 foizga oshganligini ko‘rsatmoqda.

Masofaviy ish sharoitida quyidagi muammolar uchraydi:

- jamoaviy muloqotning susayishi;
- korporativ madaniyatning zaiflashishi;
- kiberxavfsizlik risklarining ortishi;
- xodimlarda stress va izolyatsiya holatlarining yuzaga kelishi;
- nazorat mexanizmlarining murakkablashishi.

Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun muntazam onlayn uchrashuvlar tashkil etish, kiberxavfsizlik tizimlarini kuchaytirish, virtual jamoaviy tadbirlar o‘tkazish va zamonaviy HR-analitika vositalaridan foydalanish zarur.

Xulosa o‘rnida ta’kidlash joizki, masofaviy mehnat sharoitida xodimlarni samarali boshqarish bugungi kunda menejment tizimining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy raqamli platformalar, sun’iy intellekt texnologiyalari hamda natijadorlikka yo‘naltirilgan boshqaruv yondashuvlaridan foydalanish xodimlar ish faoliyatining samaradorligini oshirish, ularning motivatsiyasini kuchaytirish va tashkilot maqsadlariga erishishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Kelgusida gibril ish formatlarini kengaytirish, raqamli HR-boshqaruv vositalarini takomillashtirish va sun’iy intellekt asosidagi boshqaruv yechimlarini amaliyotga

¹ Manba. Muallif tomonidan tuzilgan.

tatbiq etish tashkilotlarning mehnat unumdorligini yanada oshirishga, inson resurslaridan samarali foydalanishga hamda ularning bozor sharoitidagi raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Drucker P.F. *Management Challenges for the 21st Century*. – New York: Harper Business, 1999.
2. Ulrich D. *Human Resource Champions*. – Boston: Harvard Business School Press, 1997.
3. Malone T.W., Laubacher R.J. The Dawn of the E-Lance Economy // Harvard Business Review. – 1998. – Vol. 76(5). – P. 144–152.
4. Schwab K. *The Fourth Industrial Revolution*. – Geneva: World Economic Forum, 2016.
5. Deloitte. *Global Human Capital Trends Report 2024*. – New York, 2024.
6. McKinsey & Company. *The Future of Remote Work*. – New York, 2024.
7. Gartner. *Digital Workplace Survey Report*. – Stamford, 2024.
8. International Labour Organization (ILO). *Working from Home: From Invisibility to Decent Work*. – Geneva, 2023.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-6079-son Farmoni. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi. – Toshkent, 2020.
10. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ma’lumotlari. – Toshkent, 2024–2025.