

RAQAMLI IQTISODIYOTDA MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISH VA UNI MOTIVLASHTIRISH

*Ibragimov G'anijon G'ayratovich - Toshkent Davlat Iqtisodiyot
Universiteti, Qo'shma ta'lim dasturlarini muvofiqlashtirish markaz boshlig'i -
Innovatsion menejment kafedrası Phd dotsent*

*Jo'rayev Ro'zimurod Ziyadulla o'g'li – Toshkent Davlat Iqtisodiyot
Universiteti "Menejment" fakulteti yo'nalishi 3-kurs talabasi*

***Annotatsiya:** Mazkur maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnatni ilmiy tashkil etish va xodimlarni motivlashtirishning zamonaviy usullari tahlil qilinadi. Raqamli transformatsiya jarayonlari mehnat munosabatlarini tubdan o'zgartirib, samaradorlikni oshirish uchun yangi yondashuvlarni talab qilmoqda. Maqolada ilmiy tashkil etish usullari, xodimlarning moliyaviy va ichki motivatsiyasini oshirish texnikalari, shuningdek, gamifikatsiya va moslashuvchan ish usullari ko'rib chiqilgan. Natijalar shuni ko'rsatadiki, raqamli texnologiyalarni qo'llash mehnat unumdorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi.*

***Kalit so'zlar:** Raqamli iqtisodiyot, mehnatni ilmiy tashkil etish, motivatsiya usullari, gamifikatsiya, moliyaviy rag'batlantirish, moslashuvchan ish, ichki motivatsiya*

Kirish. Raqamli iqtisodiyot zamonaviy dunyoning muhim tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, texnologiyalarning tez rivojlanishi, sun'iy intellekt, katta ma'lumotlar tahlili va avtomatlashtirish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Ushbu iqtisodiyot turi nafaqat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish tizimlarini o'zgartirdi, balki mehnatni tashkil etish va boshqarish usullariga ham ta'sir ko'rsatmoqda. Bugungi kunda kompaniyalar nafaqat texnologiyalarni joriy qilishni, balki xodimlarning samaradorligini oshirish uchun innovatsion boshqaruv usullarini qo'llashni ham muhim deb bilmogda. Shu sababli, raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnatni ilmiy tashkil etish va xodimlarni motivlashtirish masalasi dolzarb hisoblanadi.

Mehnatni ilmiy tashkil etish tushunchasi ilk bor XX asr boshlarida paydo bo'lib, uning asoschisi Frederik Teylorning ishlari bilan bog'liq. Teylorning fikriga ko'ra, har bir ishni o'z vaqtida rejalashtirish, xodimlarning vazifalarini aniq belgilash va mehnatni optimallashtirish ish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Biroq, raqamli iqtisodiyot davrida bu yondashuv yangi o'lchamga ega bo'ldi. Zamonaviy texnologiyalar yordamida mehnatni yanada samarali tashkil etish va xodimlarni motivatsiya qilish imkoniyatlari kengaymoqda.

Motivatsiya masalasi ham raqamli iqtisodiyotda alohida ahamiyat kasb etadi. Xodimlarning qiziqishi va samaradorligini oshirish uchun ichki va tashqi motivatsiya usullaridan foydalanish lozim. Ichki motivatsiya — bu xodimning ish mazmunidan qoniqishi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo'lishi va tan olinishi bilan bog'liq bo'lsa, tashqi motivatsiya moliyaviy mukofotlar, bonuslar va rag'batlantirish vositalarini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, raqamli vositalardan foydalanish motivatsiyaning yangi shakllarini shakllantirish imkonini beradi, masalan, gamifikatsiya yoki moslashuvchan ish grafigi kabi usullar.

Shunday qilib, raqamli iqtisodiyotda mehnatni ilmiy tashkil etish va uni motivlashtirish masalalarini ko'rib chiqish nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyatga ham ega. Ushbu maqolada ushbu masalalar xorijiy tajribalar va zamonaviy yondashuvlar nuqtai nazaridan tahlil qilinadi.

Metodlar

Raqamli iqtisodiyot va mehnatni motivlashtirish bo'yicha xorijiy va mahalliy ilmiy manbalar o'rganildi. Motivatsiya usullarining samaradorligi qiyosiy tahlil qilindi. Mehnatni ilmiy tashkil etish va motivatsiya nazariyalari asosida fikrlar umumlashtirildi. Google, Amazon va Microsoft kabi kompaniyalarning motivatsiya strategiyalari tahlil qilindi.

Natijalar

Mehnat jarayonlarining avtomatlashtirilishi va moslashuvchan ish usullari xodimlarning ish unumdorligini oshirdi. Xodimlarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va ish mazmunidan qoniqishi uzoq muddatli samaradorlikni

ta'minlaydi. O'yin elementlarini qo'llash motivatsiyani oshirishda innovatsion yondashuv sifatida ko'rilmogda. Masofaviy ish va moslashuvchan grafik xodimlarning ish va hayot muvozanatini ta'minlashda muhim vosita bo'lib xizmat qilmoqda.

Raqamli iqtisodiyotda mehnatni ilmiy tashkil etish

Raqamli iqtisodiyot zamonaviy dunyoda iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarning tubdan o'zgarishiga sabab bo'lmoqda. Ushbu o'zgarishlar mehnatni tashkil etish va boshqarish sohasida ham o'z aksini topdi. Mehnatni ilmiy tashkil etish nafaqat mehnat jarayonlarini rejalashtirish va optimallashtirishni, balki texnologiyalarni joriy qilish orqali samaradorlikni oshirishni ham o'z ichiga oladi.

Ilmiy tashkil etish g'oyasi XX asrda Frederik Teylor tomonidan ishlab chiqilgan bo'lsa-da, raqamli iqtisodiyot davrida uning mazmuni kengayib, yangi usullar va vositalar bilan boyitildi. Bugungi kunda raqamli texnologiyalar mehnat jarayonlarini tahlil qilish va boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Quyida raqamli iqtisodiyotda mehnatni ilmiy tashkil etishning asosiy yo'nalishlari va usullariga batafsil to'xtalib o'tamiz:

Birinchiidan, mehnat jarayonlarini avtomatlashtirish - raqamli iqtisodiyot sharoitida avtomatlashtirish – mehnatni ilmiy tashkil etishning asosiy yo'nalishlaridan biridir. Sun'iy intellekt (AI), robototexnika va katta ma'lumotlar (Big Data) texnologiyalarining joriy etilishi ish jarayonlarini yanada samarali qilishga xizmat qilmoqda. Avtomatlashtirishning afzalliklari quyidagilardan iborat: Ikkinchiidan, mehnat unumdorligini oshirish – oddiy, takroriy vazifalarni avtomatlashtirish orqali xodimlar murakkabroq vazifalarga e'tibor qaratishi mumkin.¹ Uchinchiidan, xatoliklarni kamaytirish – texnologiyalar inson xatosini minimallashtiradi, bu esa mahsulot sifatini oshiradi.

To'rtinchiidan, vaqtni tejash – avtomatlashtirish yordamida bir qancha jarayonlarni bir vaqtning o'zida bajarish imkoniyati yaratiladi. Masalan, Amazon kompaniyasining omborlarida robototexnika tizimlari qo'llanilib, yuklarni

¹ Branson, R. (2014). *The virgin way: Everything I know about leadership*. Penguin;

saralash va yetkazib berishni tezlashtirish yo'lga qo'yilgan. Bu nafaqat xarajatlarni qisqartirdi, balki mahsulotni iste'molchiga yetkazib berish jarayonini ham optimallashtirdi.²

Raqamli iqtisodiyotda xodimlarning ish jarayonlarini tahlil qilish uchun zamonaviy asbob-uskunalar qo'llaniladi. Masalan, korporativ platformalar va boshqaruv tizimlari (ERP, CRM) orqali xodimlarning faoliyati kuzatilib, ish samaradorligini oshirish yo'nalishlari aniqlanadi. Shuningdek, bulutli texnologiyalar (Cloud Computing) ish jarayonlarining moslashuvchanligini ta'minlaydi.

Raqamli iqtisodiyotda muvaffaqiyatga erishish uchun xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda oshirish zarur. Ilmiy tashkil etish jarayonida o'quv dasturlari va treninglardan foydalanish asosiy o'rinni egallaydi. Masalan:

- ✓ Online kurslar: Xodimlar raqamli platformalarda yangi bilim va texnologiyalarni o'rganish imkoniga ega.
- ✓ Ish joyidagi o'quvlar: Amaliy mashg'ulotlar orqali xodimlarning malakasi oshiriladi.
- ✓ Mentorlik dasturlari: Katta tajribaga ega mutaxassislar yosh xodimlarni o'rgatib, ularning professional o'sishiga ko'maklashadi.³

Ilmiy tashkil etishning yana bir muhim jihati bu moslashuvchan ish usullarini joriy qilishdir. Masofaviy ish (remote work) va moslashuvchan grafik (flexible schedule) xodimlarga qulay ish sharoitlarini ta'minlaydi. Bu nafaqat xodimlarning ish samaradorligini oshiradi, balki ularning motivatsiyasiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Masalan, Microsoft kompaniyasi 4 kunlik ish haftasini sinov tariqasida joriy qilgan va bu ish samaradorligini 40% ga oshirishga yordam bergan.

Raqamli iqtisodiyotda ilmiy tashkil etish jarayonida katta ma'lumotlar (Big Data) va ma'lumotlar tahlili (Data Analytics) keng qo'llaniladi. Ma'lumotlarni tahlil qilish orqali quyidagilarga erishish mumkin:

² Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & company;

³ Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Penguin;

- ✓ Ish jarayonlarini yaxshilash uchun zarur bo‘lgan o‘zgarishlarni aniqlash.
 - ✓ Xodimlarning samaradorligini oshirish bo‘yicha strategiyalar ishlab chiqish.
 - ✓ Ishchi kuchini taqsimlashda optimal qarorlar qabul qilish;
- Masalan, IBM kompaniyasi sun‘iy intellekt yordamida xodimlarning ko‘nikmalarini baholash tizimini ishlab chiqib, ularni mos ish joylariga yo‘naltirishni amalga oshirmoqda.⁴

Mehnatni motivlashtirish usullari

Motivatsiya – bu xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirish, ularning salohiyatini to‘liq ochish va samaradorligini ta‘minlash uchun qo‘llaniladigan jarayon. Raqamli iqtisodiyot sharoitida motivatsiya usullari yanada xilma-xil va innovatsion shakllarga ega bo‘lmoqda. Zamonaviy tashkilotlar motivatsiyani ichki va tashqi usullar orqali amalga oshiradi.⁵

Moliyaviy rag‘batlantirish xodimlarning ish samaradorligini oshirishda asosiy vositalardan biri bo‘lib qolmoqda. Moliyaviy motivatsiya quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- ✓ Ish haqi va bonuslar: Xodimlarning faoliyati va natijalariga ko‘ra mukofotlash. Masalan, Google kompaniyasida loyiha muvaffaqiyatiga qarab qo‘shimcha bonuslar beriladi.
- ✓ Mukofot va tan olish: Xodimlarning alohida yutuqlari uchun mukofotlar (pul yoki sovg‘a) taqdim etish.
- ✓ Uzoq muddatli moliyaviy imtiyozlar: Xodimlarga aktsiyalar berish yoki pensiya jamg‘armalariga hissa qo‘shish.

Moliyaviy rag‘batlantirishning afzalligi shundaki, bu usul ko‘pchilik xodimlar uchun bevosita motivatsiya manbai hisoblanadi.

⁴ Branson, R. (2014). *The virgin way: Everything I know about leadership*. Penguin;

⁵ Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & company;

Ichki motivatsiya – bu xodimning ichki qoniqishi va ish jarayonidan zavqlanishi bilan bog‘liq. Bunday motivatsiya uchun quyidagi usullar qo‘llaniladi:

- ✓ Kasbiy rivojlanish imkoniyatlari: Xodimlarni malakasini oshirish va o‘shirish imkoniyatlarini taqdim etish. Masalan, Amazon kompaniyasida xodimlar uchun doimiy o‘quv dasturlari mavjud.

- ✓ O‘zini-o‘zi ifoda etish: Xodimlarga ijodiy ishlarni bajarish va o‘z g‘oyalarini ilgari surish imkonini berish.

- ✓ Ish mazmunidan qoniqish: Xodimlarning vazifalarini ularning qiziqishlari va ko‘nikmalariga moslashtirish.

Ichki motivatsiya, odatda, uzoq muddatli samaradorlikni ta‘minlaydi, chunki bu xodimning ichki ishtiyoqi bilan bog‘liq.⁶

Moslashuvchanlik zamonaviy ish muhitining ajralmas qismi bo‘lib, motivatsiyaga katta ta‘sir ko‘rsatadi:

- ✓ Masofaviy ish: Xodimlarga uydan ishlash imkoniyatini taqdim etish. Bu nafaqat vaqtni tejaydi, balki xodimlarning ish va hayot muvozanatini ta‘minlaydi.

- ✓ Moslashuvchan grafik: Xodimlarga ish soatlarida erkinlik berish. Masalan, Microsoft kompaniyasida xodimlar o‘zlariga qulay bo‘lgan vaqtda ishlash imkoniga ega.

- ✓ Moslashuvchan sharoitlar: Ofis muhitini zamonaviy va qulay uskunalar bilan jihozlash, masalan, dam olish zonalari yoki sport maydonchalari.

Gamifikatsiya – bu xodimlarning ishga qiziqishini oshirish uchun o‘yin elementlarini qo‘llashdir. Bunday usul orqali xodimlarning rag‘batlantirilishi quyidagi yo‘llar bilan amalga oshiriladi:

- ✓ Ballar to‘plash tizimi: Har bir muvaffaqiyatli bajarilgan vazifa uchun ballar beriladi va ular sovrinlarga almashtiriladi.

⁶ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media;

✓ Tanlovlar va reytinglar: Xodimlar o'rtasida tanlovlar tashkil etish orqali sog'lom raqobat muhitini yaratish.

✓ Mukofotlar: O'yin orqali erishilgan yutuqlar uchun sovg'alar yoki boshqa mukofotlar taqdim etish. Masalan, Salesforce kompaniyasi gamifikatsiyani Tashkilot ichidagi tan olish: Xodimlarning yutuqlari haqida tashkilot ichida e'lon qilish yoki mukofotlash tadbirlarini tashkil etish.⁷

Xulosa

Raqamli iqtisodiyotda mehnatni ilmiy tashkil etish va motivatsiya usullari tashkilotlarning muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, moliyaviy va ichki motivatsiya usullarini birlashtirish, gamifikatsiya va moslashuvchan ish sharoitlarini qo'llash xodimlarning ish qobiliyatini oshirish uchun samarali vosita hisoblanadi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalarni keng joriy etish mehnat unumdorligini oshirish va tashkilot ichidagi ijobiy muhitni ta'minlashda muhim omil bo'lib xizmat qiladi. Tashkilotlar xodimlarni motivlashtirish bo'yicha innovatsion yondashuvlarni qo'llash orqali raqamli iqtisodiyot sharoitida raqobatbardoshlikni saqlab qolishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Branson, R. (2014). The virgin way: Everything I know about leadership. Penguin;
2. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & company;
3. Pink, D. H. (2011). Drive: The surprising truth about what motivates us. Penguin;
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media;

⁷ Erik Brynjolfsson va Andrew McAfee, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, W.W. Norton & Company, 2014;

5. Erik Brynjolfsson va Andrew McAfee, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, W.W. Norton & Company, 2014;