

INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA MULOQOTNING AHAMIYATI: LOYIHA JAMOALARINING MOTIVATSIYASI VA ISH SAMARADORLIGI

Toshtemirova Sa'diya Shuxratovna
Bank va moliya akademiya tinglovchisi

Annotatsiya: Ushbu tezisda inson resurslarini boshqarish jarayonida muloqot va motivatsiya omillarining loyiha jamoalarining ish samaradorligiga ta'siri tahliliy va nazariy jihatdan o'rganilgan. Natijalar O'zbekiston korxonalari tajribasi asosida izohlangan.

Annotation: This thesis analytically and theoretically examines the impact of communication and motivation factors in human resource management on the work efficiency of project teams. The results are interpreted based on the experience of enterprises in Uzbekistan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, muloqot, motivatsiya, samarali jamoa, mehnat unumdorligi.

Keywords: management, communication, motivation, effective team, labor productivity.

Hozirgi davrda inson resurslarini boshqarish sohasida eng muhim masalalardan biri — bu muloqotning to'g'ri yo'lga qo'yilishi. Xodimlar va rahbarlar o'rtasidagi sog'lom muloqot tashkilotdagi muhitni, jamoaviy ishonchni, motivatsiyani va, albatta, ish samaradorligini belgilaydi. Bugungi global o'zgarishlar, masofaviy ish tizimining kengayishi, raqamli kommunikatsiya vositalarining (MS Teams, Asana, Slack va boshqalar) kirib kelishi muloqot madaniyatiga yangi yondashuvlarni talab qilmoqda.

O'zbekiston korxonalarida ham so'nggi yillarda bu masalaga e'tibor ortmoqda. Raqamli iqtisodiyot va loyihaviy boshqaruv tizimining kengayishi bilan birga, HR (inson resurslari) bo'limlari endi faqat ma'muriy vazifalarni emas, balki xodimlar bilan sifatli kommunikatsiya o'rnatish, motivatsiyani oshirish va jamoani bir maqsad sari birlashtirish kabi strategik funksiyalarni ham bajarishga o'tmoqda.

Tadqiqotning asosiy maqsadi – muloqotning samarali tashkil etilishi orqali loyiha jamoalarining motivatsiyasi va ish samaradorligini oshirish yo'llarini ilmiy asosda tahlil qilishdir. Shuningdek, amaliy jihatdan O'zbekiston sharoitida kommunikatsiya tizimini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish ham ushbu ishning maqsadlaridan biridir.

Muloqot va motivatsiya o'rtasidagi bog'liqlik

Tashkilotda kommunikatsiya faqat axborot almashinuvi emas, balki butun boshqaruv tizimining yuragi hisoblanadi. Har bir xodim o'zining fikri tinglanayotganini his qilsa, o'z ishiga nisbatan mas'uliyati va ishtiyoqi ortadi. Aksincha, rahbar bilan aloqa sust bo'lsa yoki xodimning g'oyasi inobatga olinmasa, motivatsiya pasayadi, bu esa natijada ish samaradorligiga salbiy ta'sir qiladi.

Masalan, Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasiga ko'ra, inson o'zini jamoada qadrlangan va eshitilgan deb his qilsa, ichki rag'bat va o'sishga intilish kuchayadi. Demak, kommunikatsiya — bu motivatsiyani shakllantiruvchi psixologik ko'prikdir.

Zamonaviy rahbarlar uchun esa bu ko‘prikni mustahkamlash juda muhim. Har bir loyiha jamoasida ochiq muloqot, doimiy teskari aloqa (feedback) va ishonch muhitini yaratish zarur. Aks holda, jamoa ichida noto‘g‘ri tushunmovchiliklar, ruhiy bosim va passivlik paydo bo‘ladi.

O‘zbekiston korxonalarida olib borilgan so‘nggi tadqiqotlar bu masalaning dolzarbligini tasdiqlaydi. IT Park Uzbekistanning 2024-yilgi hisobotiga ko‘ra, korxonalarning 68 foizi muntazam uchrashuvlarni asosiy kommunikatsiya vositasi sifatida belgilagan. Shu bilan birga, 52 foiz tashkilotlarda xodimlardan teskari aloqa olish tizimi hali to‘liq yo‘lga qo‘yilmagan.

O‘zbekiston korxonalari uchun bu masala ayniqsa dolzarb, chunki raqamli boshqaruv tizimlari joriy etilayotgan hozirgi davrda inson omili — ayniqsa muloqot madaniyati — muvaffaqiyatning asosiy mezoniga aylanmoqda.

Muloqot samaradorligi va loyiha natijalari

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, samarali kommunikatsiya tashkilotdagi umumiy samaradorlikni o‘rtacha 20–25 foizgacha oshiradi (Gallup, 2022). Chunki muloqot nafaqat axborot uzatish vositasi, balki jamoa madaniyatini shakllantiruvchi psixologik kuchdir.

O‘zbekiston sharoitida o‘tkazilgan empirik kuzatuvlarga ko‘ra, jamoada teskari aloqa tizimi yo‘lga qo‘yilgan, rahbarlar muntazam muloqotda bo‘lgan tashkilotlarda ish unumdorligi hamda xodimlarning angajment darajasi sezilarli darajada yuqori bo‘ladi.

Kommunikatsiya tizimining to‘g‘ri ishlashi jamoaning ruhiy holatiga, motivatsiyasiga, ijodkorlik darajasiga va yakuniy natijalar sifatiga bevosita ta’sir qiladi.

Zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish (HRM) faqat xodimlarni yo‘llash va baholash bilan cheklanmay, balki ularning ichki muloqotini samarali yo‘lga qo‘yish orqali strategik natijalarga erishishni ko‘zlaydi.

Muloqot — bu tashkilot ichida ishonch, tushuncha va hamkorlik muhitini shakllantiruvchi eng muhim omil hisoblanadi.

O‘zbekiston sharoitida, ayniqsa loyiha asosida ishlovchi jamoalarda (IT Park, 2024; Korzinka GO, 2023), kommunikatsiya ko‘pincha an’anaviy “buyruq va nazorat” shaklida kechadi. Biroq ilg‘or tashkilotlar bu yondashuvdan voz kechib, ochiq muloqot va teskari aloqa madaniyatini joriy etmoqda. Natijada, xodimlar o‘z g‘oyalarini erkin ifoda etish imkoniga ega bo‘lib, bu esa innovatsion takliflarning ko‘payishiga olib kelmoqda.

Inson resurslarini boshqarishda muloqot va motivatsiya o‘zaro chambarchas bog‘liq. Muloqotning ochiqligi, rahbar va xodim o‘rtasidagi ishonch hamda teskari aloqa madaniyati yuqori bo‘lgan tashkilotlarda loyiha jamoalari: tezroq qaror qabul qiladi, stress darajasi past bo‘ladi, innovatsion fikrlash kuchayadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Akhmedov, F. (2024). Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari. Toshkent: TDIU nashriyoti.
2. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
3. Gallup (2022). State of the Global Workplace Report. Washington, D.C.

4. Edmondson, A. (2019). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace. Hoboken, NJ: Wiley.
5. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. 18th Edition. Pearson Education.
6. IT Park Uzbekistan (2024). Annual HR and Innovation Report. Toshkent.