

**LOYIHA JAMOASI A'ZOLARINING MOTIVATSIYASINI  
OSHIRISH VA KASBIY RIVOJLANISHINI QO'LLAB-QUVVATLASH  
USULLARI**

**СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЛЕНОВ ПРОЕКТНОЙ  
КОМАНДЫ**

**WAYS TO INCREASE MOTIVATION AND SUPPORT  
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PROJECT TEAM MEMBERS**

**Rahmonova Sevara**

O'zbekiston Respublikasi Bank va moliya akademiyasi magistranti

[muhammad.rizo1320@gmail.com](mailto:muhammad.rizo1320@gmail.com)

**Annotatsiya:** Ushbu maqola loyiha jamoasi a'zolarining motivatsiyasini oshirish va kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash usullarini o'rganadi. Adabiyotlar tahlili asosida samarali usullar aniqlandi va ularning amaliy qo'llanilishi muhokama qilindi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, xodimlarning motivatsiyasi va rivojlanishini qo'llab-quvvatlash loyiha muvaffaqiyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

**Kalit so'zlar:** loyiha boshqaruvi, motivatsiya, kasbiy rivojlanish, jamoaviy ish

**Аннотация:** В этой статье рассматриваются способы повышения мотивации и поддержки профессионального развития членов проектной команды. На основе анализа литературы были выявлены эффективные методы и обсуждено их практическое применение. Результаты показывают, что поддержка мотивации и развития сотрудников оказывает значительное влияние на успех проекта.

**Ключевые слова:** управление проектами, мотивация, профессиональное развитие, командная работа

**Abstract:** This article explores ways to increase motivation and support professional development of project team members. Effective methods have been identified based on literature analysis and their practical application has been

discussed. The results show that supporting employee motivation and development has a significant impact on project success.

**Keywords:** project management, motivation, professional development, teamwork

## KIRISH

Zamonaviy biznes muhitida loyihalarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan jamoaning samaradorligiga bog'liq. Loyiha jamoasi a'zolarining yuqori motivatsiyasi va doimiy kasbiy rivojlanishi loyihaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishida muhim rol o'ynaydi [1]. Ushbu maqolada loyiha jamoasi a'zolarining motivatsiyasini oshirish va kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash usullari o'rganiladi.

Tadqiqotning maqsadi loyiha boshqaruvida xodimlarning motivatsiyasi va rivojlanishini oshirishning samarali usullarini aniqlash va tahlil qilishdan iborat. Bu orqali loyiha menejmenti amaliyotini takomillashtirish va loyihalarning muvaffaqiyat darajasini oshirishga hissa qo'shish ko'zda tutilgan.

## USULLAR VA ADABIYOTLAR TAHLILI

Ushbu tadqiqot adabiyotlar tahlili metodologiyasiga asoslangan. O'zbek, rus va xorijiy manbalardan foydalanildi. Jumladan, ilmiy jurnallar, kitoblar, internet resurslari va professional tashkilotlarning ma'lumotlari o'rganildi.

Motivatsiya nazariyalari va ularning loyiha boshqaruvidagi ahamiyati tahlil qilindi. Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi, Herzberg ikki omilli nazariyasi va McClelland ehtiyojlar nazariyasi kabi klassik motivatsiya nazariyalari o'rganildi [2]. Bundan tashqari, zamonaviy motivatsiya yondashuvlari, jumladan o'z-o'zini boshqarish nazariyasi (Self-Determination Theory) ham ko'rib chiqildi [3].

Kasbiy rivojlanish usullari va ularning loyiha jamoalariga ta'siri o'rganildi. Bu o'rinda rasmiy ta'lim dasturlari, mentorlik, ko'yching va tajriba orqali o'rganish kabi yondashuvlar tahlil qilindi [4].

Loyiha boshqaruvi sohasidagi eng yaxshi amaliyotlar va standartlar, jumladan PMI (Project Management Institute) tomonidan ishlab chiqilgan PMBOK (Project Management Body of Knowledge) qo'llanmasi ko'rib chiqildi [5].

## NATIJARLAR

Adabiyotlar tahlili natijasida quyidagi asosiy usullar aniqlandi:

1. Aniq maqsadlar qo'yish va ularni jamoaga yetkazish



Maqsadlarni aniq belgilash va ularni jamoaga to'g'ri yetkazish xodimlar motivatsiyasini oshirishning muhim usuli hisoblanadi. SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) mezonlariga asoslangan maqsadlar qo'yish samarali natija beradi [6].

2. Mukofotlash va tan olish tizimini joriy etish

Moddiy va nomoddiy mukofotlash usullarini birlashtirgan kompleks yondashuv xodimlar motivatsiyasini oshirishda samarali hisoblanadi. Bunda individual va jamoaviy yutuqlarni e'tirof etish muhim [7].

3. Kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish

Xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash uchun turli xil o'qitish dasturlari, seminarlar, konferensiyalar va sertifikatlash imkoniyatlarini taqdim etish muhim. Bu nafaqat malakani oshiradi, balki motivatsiyani ham kuchaytiradi [8].

4. Mentorlik va ko'yching dasturlarini joriy etish

Tajribali xodimlarning bilim va ko'nikmalarini yangi xodimlarga uzatish uchun mentorlik dasturlarini joriy etish, shuningdek professional ko'ychlardan foydalanish xodimlarning rivojlanishiga yordam beradi [9].

5. Jamoaviy ishni kuchaytirish

Jamoaviy ruhni mustahkamlash va hamkorlikni rag'batlantirish orqali xodimlar motivatsiyasini oshirish mumkin. Bu maqsadda jamoaviy trening va tadbirlar o'tkazish, hamkorlikni rag'batlantiradigan loyiha tuzilmasini yaratish muhim [10].

### TAHLIL VA MUHOKAMA

Aniqlangan usullarning samaradorligi va ularni amaliyotda qo'llash imkoniyatlari muhokama qilinadi.

Aniq maqsadlar qo'yish va ularni jamoaga yetkazish usuli loyiha boshqaruvida muhim ahamiyatga ega. Bu usul xodimlarga o'z ishlarining ahamiyatini tushunish va umumiy maqsadga erishishda o'z hissasini ko'rish imkonini beradi. Biroq, maqsadlarni noto'g'ri belgilash yoki yetkazish salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Shuning uchun, loyiha rahbarlari maqsadlarni belgilash va ularni samarali yetkazish ko'nikmalarini rivojlantirishlari muhim.

Mukofotlash va tan olish tizimini joriy etish usuli xodimlarning motivatsiyasini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Biroq, noto'g'ri tashkil etilgan mukofotlash tizimi raqobatni kuchaytirishi va jamoaviy ishga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shuning uchun, mukofotlash tizimini ishlab chiqishda individual va jamoaviy yutuqlar o'rtasidagi muvozanatni saqlash muhim.





Kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish usuli xodimlarning malakasini oshirish va ularni kompaniyada ushlab qolish uchun samarali vosita hisoblanadi. Biroq, bu usul sezilarli moliyaviy va vaqt resurslari talab qiladi. Shuning uchun, loyiha rahbarlari rivojlanish dasturlarini loyiha maqsadlari va strategiyasi bilan muvofiqlashtirishi kerak.

Mentorlik va kouching dasturlarini joriy etish usuli xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishning samarali usuli hisoblanadi. Bu usul, ayniqsa, murakkab loyihalarda va yuqori texnologiyali sohalarda muhim ahamiyatga ega. Biroq, mentorlik va kouching jarayonlarini to'g'ri tashkil etish va nazorat qilish kerak, aks holda ular kutilgan natijani bermasligi mumkin.

Jamoaviy ishni kuchaytirish usuli loyiha jamoasining umumiy samaradorligini oshirish uchun muhim. Bu usul orqali xodimlar o'rtasidagi muloqot yaxshilanadi, g'oyalar almashinuvi kuchayadi va muammolarni hal qilish samaradorligi ortadi. Biroq, jamoaviy ish ustunligini haddan tashqari ta'kidlash individual mas'uliyatning pasayishiga olib kelishi mumkin.

Loyiha jamoasi a'zolarining motivatsiyasi va kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash usullarini amaliyotga tatbiq etishda bir qator qiyinchiliklar va imkoniyatlar mavjud. Birinchidan, har bir loyihaning o'ziga xos xususiyatlari va cheklovlari bor. Masalan, qisqa muddatli loyihalarda uzoq muddatli rivojlanish dasturlarini joriy etish qiyin bo'lishi mumkin. Bu holda, loyiha rahbarlari qisqa muddatli, ammo intensiv rivojlanish imkoniyatlarini yaratishlari kerak.

Ikkinchidan, loyiha jamoasining tarkibi ham muhim rol o'ynaydi. Turli avlod vakillari, turli madaniy va kasbiy kelib chiqishga ega bo'lgan xodimlardan iborat jamoada yagona motivatsiya tizimini yaratish murakkab vazifa hisoblanadi. Bu yerda individual yondashuvni qo'llash va xodimlarning shaxsiy ehtiyojlarini hisobga olish muhim.

Uchinchidan, zamonaviy texnologiyalar va ish shakllarining rivojlanishi yangi imkoniyatlar va qiyinchiliklar keltirib chiqarmoqda. Masofaviy ish sharoitida jamoaviy ruhni saqlab qolish va xodimlarning rivojlanishini ta'minlash alohida e'tibor talab qiladi. Virtual mentorlik va onlayn o'qitish dasturlari bu muammoni hal qilishda yordam berishi mumkin [8].

To'rtinchidan, motivatsiya va rivojlanish dasturlarining samaradorligini o'lchash ham muhim masala hisoblanadi. Loyiha rahbarlari ushbu dasturlarning



loyiha natijalariga ta'sirini baholash uchun aniq mezonlar va ko'rsatkichlar ishlab chiqishlari kerak.

Nihoyat, tashkilot madaniyati va rahbariyatning yondashuvi ham katta ahamiyatga ega. Agar tashkilotda xodimlarning rivojlanishiga va ularning g'oyalariga e'tibor berilmasa, hatto eng yaxshi motivatsiya dasturlari ham kutilgan natijani bermaydi. Shuning uchun, loyiha rahbarlari nafaqat o'z jamoalari bilan, balki yuqori rahbariyat bilan ham samarali ishlashlari kerak.

### XULOSA

Loyiha jamoasi a'zolarining motivatsiyasini oshirish va kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash loyiha muvaffaqiyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Adabiyotlar tahlili natijasida aniqlangan usullar – aniq maqsadlar qo'yish, mukofotlash tizimini joriy etish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish, mentorlik va ko'chning dasturlarini joriy etish hamda jamoaviy ishni kuchaytirish – samarali hisoblanadi.

Biroq, har bir usulni qo'llashda loyihaning o'ziga xos xususiyatlari, jamoaning tarkibi va tashkilot madaniyatini hisobga olish kerak. Loyiha rahbarlari ushbu usullarni kompleks ravishda qo'llashi va ularning samaradorligini muntazam baholab borishi lozim.

### ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Kerzner, H. (2017). Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling. John Wiley & Sons.
2. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. Pearson.
3. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
4. Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). Employee training and development. McGraw-Hill Education.
5. Project Management Institute. (2021). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide). Project Management Institute.
6. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). New developments in goal setting and task performance. Routledge.
7. Aguinis, H. (2019). Performance management. Chicago Business Press.



8. Ellinger, A. D., & Kim, S. (2014). Coaching and human resource development: Examining relevant theories, coaching genres, and scales to advance research and practice. *Advances in Developing Human Resources*, 16(2), 127-138.
9. Clutterbuck, D. (2014). Everyone needs a mentor. Chartered Institute of Personnel and Development.
10. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.



---

# Research Science and Innovation House

