



**LOYIHA JAMOASINI RAG'BATLANTIRISH VA BOSHQARISH:
MUVAFFAQIYATNING MUHIM OMILLARI**

Ikramova Mashkura Tursunbayevna

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi

ORCID: 0009-0008-8312-1786

mashkuraikramova1985@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada muallif loyiha jamoalarida motivatsiya va boshqaruvning asosiy ko'rsatkichlarini o'rganib chiqadi, ularning loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishdagi ahamiyatini ta'kidlaydi, jamoaning samaradorligiga ta'sir qiluvchi turli omillarni, shu jumladan yetakchilik uslublari, aloqa, motivatsion mexanizmlar va boshqaruvning psixologik va hissiy ko'rsatkichlarini muhokama qiladi. Jamoa motivatsiyasi va loyiha ishlarining samaradorligi o'rtasidagi munosabatlarga, shuningdek, jamoada qulay psixologik iqlim va madaniyatni yaratish muhimligiga alohida e'tibor qaratiladi.

Kalit so'zlar: motivatsiya, loyiha guruhlarini boshqarish, samaradorlik, yetakchilik, hissiy aql.

**МОТИВАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА:
КРИТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА**

Икрамова Машкура Турсунбаевна

Банковско-финансовая академия Республики Узбекистан

Аннотация. В данной статье автор рассматривает основные показатели мотивации и управления в проектных командах, подчеркивает их значение в успешной реализации проектов, различные факторы, влияющие на эффективность команды, в том числе стили руководства, коммуникации, мотивационные механизмы и психологический менеджмент. и обсуждает эмоциональные показатели. Особое внимание уделено взаимосвязи командной мотивации и эффективности проектной работы, а также важности создания благоприятного психологического климата и культуры в коллективе.

Ключевые слова: мотивация, управление проектной командой, эффективность, лидерство, эмоциональный интеллект.

MOTIVATION AND PROJECT TEAM MANAGEMENT: IMPORTANT FACTORS FOR SUCCESS

Ikramova Mashkura Tursunbayevna

Banking and Finance Academy of the Republic of Uzbekistan

Annotation. *This article author examines the key indicators of motivation and management in project teams, emphasizing their importance for the successful implementation of projects, discussing various factors influencing team effectiveness, including leadership styles, communication, motivational mechanisms, and psychological and emotional indicators of management. Particular attention is paid to the relationship between team motivation and the effectiveness of project work, as well as the importance of creating a favorable psychological climate and culture in the team.*

Key words: *motivation, project team management, efficiency, leadership, emotional intelligence.*

Kirish.

Loyiha faoliyati tobora muhim ahamiyat kasb etayotgan zamonaviy dunyoda loyiha guruhlarini rag'batlantirish va boshqarish omillari muhim ahamiyat kasb etmoqda. Loyiha guruhlarini muvaffaqiyatli boshqarishning hal qiluvchi omillari loyihalarni boshqarish vositalari va eng yaxshi boshqaruv amaliyotlarini qo'llashdir (Jitpaiboon, Smith, & Gu, 2019), yetakchilikni qo'llab-quvvatlash (Malagon Uribe & Ruzhnikov 2018), jamoa va nizolarni samarali boshqarish uchun loyiha menejerlarining hissiy intellekti (Syed va boshq., 2013), texnologik qo'llab-quvvatlash va zamonaviy aloqa vositalaridan foydalanish jamoaning motivatsiyasi va samaradorligini oshiradi (Perumal & Bakar, 2011).

Adabiyotlar sharhi.

Loyiha faoliyatida muvaffaqiyatga erishish uchun motivatsiya vazifalarni taqsimlash va jamoaning ish samaradorligiga qanday ta'sir qilishini tushunish kerak (Guleva, Shikov, & Bochenina, 2022), o'zaro hurmat va ishonch muhitini yaratish va jamoaga murakkab va mazmunli vazifalarni taqdim etish motivatsiya va samaradorlikni oshirishga yordam beradi (Laufer va boshq., 2018). Shu bilan birga, loyiha jamoalarida motivatsiya va demotivatsiyani keltirib chiqaradigan omillarni hisobga olish kerak (Momade & Hainin, 2019), shuning uchun loyiha jamoalarini boshqarishdagi muvaffaqiyat kompleks yondashuvga bog'liq: loyihalarni boshqarish vositalari va usullaridan samarali foydalanish, rahbarlarda hissiy intellekt va motivatsion ko'nikmalarni rivojlantirish, shuningdek, jamoa uchun qo'llab-quvvatlovchi va ilhomlantiruvchi muhit yaratish.

Loyiha guruhlarini rag'batlantirish va boshqarish bo'yicha tadqiqotlar loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishning jamoaviy ish samaradorligiga bog'liqligi ortib borayotganligi sababli tobora dolzarb bo'lib bormoqda. Jamoa motivatsiyasi va natijada loyiha muvaffaqiyati uchun loyiha menejerlari bilan aloqa va boshqaruv uslubining ahamiyati ko'plab tadqiqotlar bilan tasdiqlangan (Barros, Duarte, & Machado, 2022). Masalan, qurilish sohasidagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, loyihalarni boshqarishning an'anaviy usullarini jamoaning motivatsiyasini oshirish orqali takomillashtirish mumkin, bu esa jarayonlarning ishlashiga bevosita ta'sir qiladi (Larsson, Eriksson, & Pesämaa, 2018).

Loyiha menejerlarining motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi omillarning integratsiyalashgan modeli shaxslararo o'zaro ta'sir, vazifalar, umumiy ish sharoitlari, shaxsiy rivojlanish uchun vakolat va imkoniyatlarni kengaytirish muhimligini ta'kidlaydi (Seiler va boshq., 2012), odamlarni loyihalarga jalb qilish va jalb qilish samarali loyihalarni boshqarish uchun asosiy ko'rsatkich ekanligini tasdiqlaydi (Abbud, Grandner, & Silva, 2021). Tadqiqotlar shuni

ko'rsatadiki, bilimga yo'naltirilgan etakchilik uslubi tadqiqot guruhlarida ichida bilim almashishni osonlashtiradi (Ballesteros-Rodríguez va boshq., 2020).

Shu munosabat bilan, nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lgan yuqoridagi tadqiqotlar asosida, motivatsiya va samarali yetakchilik omillarini tushunish zamonaviy loyiha guruhlarini boshqarish va loyiha maqsadlariga erishish uchun juda muhimdir.

Tadqiqot metodologiyasi.

Loyiha jamoalarida motivatsiya va boshqaruvni o'rganish uchun miqdoriy va sifatli tadqiqot usullarini birlashtirgan kompleks yondashuvni tanlash taklif etiladi. Ushbu yondashuv jamoalarni boshqarishning turli jihatlarini va motivatsiyaning ularning samaradorligiga ta'sirini chuqur tahlil qilishga imkon beradi.

1. Sifatli tahlil-yarim tuzilgan intervyular va tarkibni tahlil qilishni o'z ichiga oladi. Ushbu usul tadqiqot ishtirokchilarining idroklari, fikrlari va tajribalarini chuqur tushunish uchun ishlatiladi. Loyiha menejerlari va jamoa a'zolari bilan suhbatlar o'tkaziladi, bu esa jamoaning motivatsiyasi va samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar haqida turli nuqtai nazar va to'liqroq tasavvurga ega bo'lishga imkon beradi (Ballesteros-Sanchez, Ortiz-Marcos, & Rodríguez-Rivero, 2019);

2. Miqdoriy tahlil-jamoalarning motivatsiyasi va ishlashi to'g'risida ma'lumot to'plash uchun tuzilgan anketalar va anketalardan foydalanishni o'z ichiga oladi. Deskriptiv statistika, korrelyatsiya va regressiya tahlili kabi statistik usullarni qo'llash turli o'zgaruvchilar o'rtasidagi aloqalarni o'rganish va ularning loyiha jamoalari samaradorligiga ta'sirini baholash imkonini beradi (Nguyen, Phan, & Doan, 2022).

3. Ixtisoslashgan vositalardan foydalanish-job Diagnostic Survey kabi vositalar boshqaruv uslublarining axborot texnologiyalari kontekstida jamoaning motivatsiyasiga ta'sirini o'rganish uchun qo'llaniladi (Telles, Duarte, Queiroz, & Novaes, 2016);

4. Case-stady – ga asoslangan tadqiqot-muayyan holatlarni tahlil qilish loyiha jamoalari ishlaydigan noyob vaziyatlar va kontekstlarni o'rganishga imkon beradi, jamoalarning motivatsiyasi va ish faoliyatini yaxshilash uchun o'ziga xos qiyinchiliklar va imkoniyatlarni ochib beradi (Rusu, 2010).

Tadqiqotni o'tkazish uchun loyiha boshqaruvidagi boshqaruv amaliyoti va motivatsiyasining keng va xilma-xil ko'rinishini ta'minlash uchun loyiha jamoalarining turli tarmoqlari va turlarini qamrab oluvchi namuna taklif etiladi.

Namuna tavsifi:

Sektorlar va tarmoqlar-axborot texnologiyalari, qurilish, ta'lim va davlat sektori kabi turli sohalardagi ishtirokchilarni o'z ichiga oladi. Bu boshqaruv kontekstlari va amaliyotlarining xilma-xilligini ta'minlaydi;

A'zolarining rollari-namuna loyiha menejerlari va jamoa a'zolarini o'z ichiga oladi, bu esa boshqaruv va vazifalarni bajarish nuqtai nazaridan ma'lu Natijalarni tahlil qilish

Loyiha guruhlarini rag'batlantirish va boshqarish bo'yicha tadqiqotlar davomida to'plangan ma'lumotlarni tahlil qilish quyidagi asosiy xulosalar bilan ifodalanadi:

1. Gumanizm falsafasining axborot texnologiyalari sohasidagi loyihalarni boshqarishga ta'siri - tadqiqot shuni ko'rsatdiki, gumanistik yondashuv insoniy qadriyatlarining shakllanishiga ta'sir qiladi va shaxslarning o'zini o'zi bilishi va o'zini takomillashtirishga, shuningdek tashkiliy muhitni yaxshilashga yordam beradi. Bu loyihalarni boshqarishda inson omillarini hisobga olish muhimligini ko'rsatadi (Isida, Akabane, Kanaane, & Peterossi, 2016).

2. Qurilish loyihalarida qattiq loyihalarni boshqarish va jamoani rag'batlantirishning ahamiyati-qurilish tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, qattiq loyihalarni boshqarish jamoaning motivatsiyasiga e'tibor qaratilsa, jarayon samaradorligini oshirishi mumkin (Larsson, Eriksson, & Pesämaa, 2018).

3. Yetakchilik uslubining akademik tadqiqot jamoalarida bilim almashishga ta'siri-bilimga yo'naltirilgan rahbarlar tadqiqot jamoasi a'zolari o'rtasida bilim almashinuviga ijobiy ta'sir ko'rsatishi aniqlandi (Ballesteros-Rodríguez va boshq., 2020);

4. Loyiha menejerlari uchun asosiy muammolarni aniqlash-bularga aloqa muammolari, loyiha jamoasi a'zolarini rag'batlantirish, etakchilikni ta'minlash va jamoa a'zolarining hissiy boshqaruvi va ishonchini oshirish kiradi (Ballesteros-Sánchez, Ortiz-Marcos, & Rodríguez-Rivero, 2019).

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Tadqiqot tahliliga asoslanib, loyiha jamoalarida motivatsiya va boshqaruvni yaxshilash uchun bir nechta strategiyalarni taklif qilish mumkin:

1. Shaxsiy maqsadlar va jamoa tarkibiga e'tibor qaratish-jamoa faoliyatini yaxshilashga psixologik tip, o'z-o'zini samaradorligi, maqsadlarga sodiqlik va motivatsiya kabi o'ziga xos xususiyatlarga asoslangan jamoa a'zolarini sinchkovlik bilan tanlash orqali erishish mumkin (Trower & Mur, 1996);

2. O'zaro baholashning jamoaning sa'y - harakatlari, mahsuldorligi va motivatsiyasiga ta'siri-tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, jamoalarda o'zaro baholashdan foydalanish jamoaning sa'y-harakatlari darajasini oshirishi mumkin, ammo mahsuldorlik va motivatsiya haqidagi tasavvurlarni ham kamaytirishi mumkin. Bu baholash va motivatsiya o'rtasidagi muvozanat zarurligini ta'kidlaydi (Tavoletti, Stephens, & Dong, 2019);

3. Jamoa qoniqishi uchun ichki motivatsiyaning ahamiyati-tadqiqot shuni ko'rsatdiki, jamoaning qoniqish darajasini oshirish uchun loyiha har bir ishtirokchi uchun shaxsan mazmunli bo'lishini ta'minlash va shu bilan ularning ichki motivatsiyasini oshirish muhim (Lamm, Carter, & Melendez, 2014);

4. Jamoalardagi rollar balansi va ularning motivatsiyasini baholash-jamoalardagi rollar balansi va ularning motivatsiyasi o'rtasidagi statistik nisbat topildi. Bu shuni ko'rsatadiki, muvozanatli jamoalar jamoa a'zolarining yaxshi hissasi va yuqori motivatsiyasiga hissa qo'shadigan muhitni ta'minlaydi (Lupuleac, Lupuleac, & Rusu, 2012);

5. Motivatsiya orqali jamoaning ish faoliyatini rag'batlantirish-rag'batlantiruvchi muhitni saqlash loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun asosiy omil hisoblanadi. Bu jamoa a'zolarini umumiy maqsadlarga erishishga ilhomlantiradigan, rag'batlantiradigan va rag'batlantiradigan sharoitlarni yaratishni o'z ichiga oladi (Peterson, 2007).

Biroq, loyiha jamoalarida motivatsiya va boshqaruvni o'rganish natijalarni talqin qilishda e'tiborga olinishi kerak bo'lgan bir nechta cheklovlar ega, shuningdek, kelajakdagi tadqiqotlar uchun yo'nalishlarni taklif qiladi:

1. Cheklovlar:

- tanlangan vakillik, namuna loyiha jamoalarining barcha xilma-xilligini va ularning ish sharoitlarini, ayniqsa turli madaniy va sanoat kontekstlarida to'liq aks ettirmasligi mumkin;
- sifatli usullar, intervyu kabi sifatli usullardan foydalangan holda, natijalarning umumiy ishonchliligiga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarning sub'ektiv talqinlari mumkin;
- loyiha boshqaruvidagi o'zgarishlar dinamikasi, loyihalarni boshqarishning tez o'zgaruvchan muhiti ma'lumotlar va yondashuvlarni doimiy ravishda yangilashni talab qiladi, bu esa tadqiqot natijalarining dolzarbligini cheklashi mumkin.

2. Kelajakdagi tadqiqotlar uchun ko'rsatmalar:

- madaniyatlararo tadqiqotlar, motivatsiya va boshqaruvdagi madaniyatlararo farqlarni chuqurroq tushunish uchun loyiha jamoalarida madaniy xususiyatlar va boshqaruv uslublari o'rtasidagi o'zaro ta'sirni o'rganish;
- uzoq muddatli tadqiqotlar, loyihaning hayot aylanishi davomida boshqaruv motivatsiyasi va samaradorligidagi o'zgarishlarni tahlil qilish uchun uzoq muddatli tadqiqotlar o'tkazish;

- loyihalarni boshqarishda yangi yondashuvlarni o'rganish, Agil amaliyoti kabi yangi metodologiyalar va texnologiyalarning loyiha jamoalarining motivatsiyasi va samaradorligiga ta'sirini o'rganish.

Tadqiqot natijalari nazariy bilimlarni birlashtirish va ularni loyiha guruhlarini boshqarishda amaliy qo'llash zarurligini ta'kidlaydi. Ular nazariy tushunchalardan boshqaruv amaliyotini yaxshilash va jamoaning motivatsiyasini oshirish uchun qanday qilib samarali foydalanish mumkinligini ochib beradi.

Xulosa va takliflar.

1. Motivatsion dasturlarni ishlab chiqish-individual va jamoaviy ehtiyojlarni qondirishga qaratilgan motivatsion dasturlarni yaratish va amalga oshirish jamoaning ishtiroki va samaradorligini oshirishi mumkin.

2. Yetakchilik ko'nikmalarini o'rgatish va rivojlantirish – menejerlarning hissiy intellekt va samarali muloqot qobiliyatlari bo'yicha malakasini oshirish jamoani boshqarish va motivatsiyani yaxshilashga yordam beradi.

3. Madaniy va kontekstual xususiyatlarga moslashish-loyihalarda motivatsiya va boshqaruv yondashuvlarini ishlab chiqishda madaniy va kontekstual xususiyatlarni hisobga olish ushbu yondashuvlarning samaradorligini oshiradi.

4. Doimiy tadqiqot va moslashish-o'zgaruvchan muhit va loyiha boshqaruvidagi yangi qiyinchiliklarga javoban boshqaruv amaliyotlarini doimiy ravishda o'rganish va moslashtirish jamoaning yuqori darajadagi motivatsiyasi va samaradorligini ta'minlaydi.

Adabiyotlar:

Akpan, J. (2015). Loyiha risklarini boshqarish va jamoaning ishlashiga motivatsion ta'sirlar.4, 34-48. <https://doi.org/10.4018/IJRCM.2015070103>.

Ballesteros-Rodríguez, J., Saá-Pérez, P., García-Carbonell, N., Martín-Alcázar,, & F. Sánchez-Garvey, G. (2020). Jamoa a'zolarining motivatsiyasi va rahbarlarning xulq-atvorining universitetlarda ilmiy bilim almashishga ta'siri. Ma'muriy fanlarning xalqaro sharhi, 88, 320 - 336. <https://doi.org/10.1177/0020852320921220>.

Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Mehnat jamoalarida motivatsiyalangan xatti-harakatlarning tizim nazariyasiga. Tashkiliy xatti-harakatlar bo'yicha tadqiqotlar, 27, 223-267. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27006-0](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27006-0).

Isida, M., Akabane, G., Kanaane, R. Va Peterossi, H. (2016). Axborot texnologiyalari loyihalarini boshqarishda gumanistik falsafaning hissalari. <https://doi.org/10.1504/ijaudit.2015.076448>.

Peterson, T. (2007). Motivatsiya: loyiha jamoasi faoliyatini qanday oshirish mumkin. Loyihani Boshqarish Jurnal, 38, 60 - 69. <https://doi.org/10.1002/pmj.20019>.

Sayid, F., Rafiq, A., Ahsan, B. Va NadeemMajeed, M. (2013). Rivojlanayotgan mamlakatlarda jamoaviy ish faoliyatini yaxshilash uchun hissiy intellektga asoslangan samarali asos. Xalqaro zamonaviy ta'lim va Informatika jurnali, 5, 16-23. <https://doi.org/10.5815/IJMECS.2013.12.03>.