

Валиханова Мохинур Курбанбай кизи
Преподаватель кафедры «Экономики и менеджмент»
Джизакского политехнического института

Аверин Антон Юрьевич

Старший преподаватель Пензенского государственного университета

**ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ
ПРОДУКТИВНОСТИ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

Аннотация: Эффективные стратегии для поддержания продуктивности и мотивации сотрудников" в настоящее время обусловлена ростом удаленной работы, который начался с пандемии COVID-19 и продолжается в условиях гибридных моделей. Изменение культурных норм требует от менеджеров адаптации подходов к управлению, поскольку сотрудники ожидают большей гибкости и возможности работать из любого места. Технологические достижения, такие как видеоконференции и инструменты для совместной работы, открывают новые возможности для взаимодействия, но также создают вызовы в поддержании командной динамики.

Ключевые слова: удаленная работа, продуктивность, мотивация сотрудников, командная динамика, эмоциональное благополучие, технологические инструменты, совместная работа, чувство изоляции, корпоративная культура, оценка производительности, привлечение талантов, удержание сотрудников, стратегии управления.

Valikhanova Mokhinur Kurbanbai kizi
Lecturer at the Department of Economics and Management
Jizzakh Polytechnic Institute
Averin Anton Yurievich
Senior Lecturer at Penza State University

EFFECTIVE STRATEGIES FOR MAINTAINING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AND MOTIVATION

Abstract: The topic of “Effective Strategies for Maintaining Employee Productivity and Motivation” has gained increasing relevance in light of the growth of remote work, which began during the COVID-19 pandemic and continues under hybrid models. Changing cultural norms require managers to adapt their leadership approaches, as employees now expect more flexibility and the ability to work from anywhere. Technological advancements, such as video conferencing and collaboration tools, open up new opportunities for interaction but also pose challenges in maintaining team dynamics.

Keywords: Remote work, productivity, employee motivation, team dynamics, emotional well-being, technological tools, collaboration, sense of isolation, corporate culture, performance evaluation, talent acquisition, employee retention, management strategies.

Обеспечение продуктивности и мотивации сотрудников на удаленной работе требует комплексного подхода, учитывающего как индивидуальные, так и командные аспекты. Важно создать четкую структуру и систему коммуникации, чтобы сотрудники ощущали поддержку и вовлеченность. Регулярные видеозвонки и виртуальные встречи помогают поддерживать командный дух и обмен информацией, что способствует созданию ощущения единства.

Для повышения мотивации стоит внедрять гибкий график работы, позволяющий сотрудникам адаптировать рабочие часы под свои личные нужды, что способствует лучшему балансу между работой и личной жизнью. Также важно устанавливать четкие цели и задачи, чтобы каждый член команды понимал свои приоритеты и чувствовал свою значимость в общем процессе. Периодическое признание достижений сотрудников, будь

то через онлайн-мероприятия или простые слова благодарности, помогает укрепить моральный дух и повысить удовлетворенность работой.

Установление четких целей и ожиданий является ключевым аспектом управления производительностью и мотивацией сотрудников. Для этого можно использовать методику SMART, которая помогает формулировать конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по времени цели. Важно ставить как индивидуальные, так и командные цели, чтобы сотрудники понимали, как их работа влияет на общие результаты. Регулярные встречи для обсуждения прогресса позволяют вносить изменения в задачи и корректировать курс при необходимости. Прозрачность ожиданий также играет важную роль; четкое объяснение того, что именно ожидается от сотрудников, включая результаты работы и поведение, помогает избежать недопонимания. Документирование целей позволяет сотрудникам к ним обращаться, а регулярная обратная связь помогает понять, где они успешны, а где нужно улучшение. Вовлечение сотрудников в процесс постановки целей повышает их мотивацию и ответственность.

Установление индивидуальных и командных целей является важным аспектом повышения продуктивности и мотивации персонала. Индивидуальные цели помогают сотрудникам сосредоточиться на своих личных задачах и развивать профессиональные навыки, что способствует их карьерному росту. Эти цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени (метод SMART). Например, сотрудник может поставить цель увеличить свои продажи на 20% в течение квартала.

Командные цели, в свою очередь, способствуют сплочению коллектива и улучшению взаимодействия между членами команды. Они направлены на достижение общих результатов, что создает чувство

единства и ответственности за успехи всей группы. Командные цели могут включать завершение проекта в определенные сроки или достижение определенного уровня удовлетворенности клиентов.

Сочетание индивидуальных и командных целей позволяет создать гармоничную рабочую среду, где каждый сотрудник понимает свою роль и вклад в общий успех. Регулярная обратная связь, поддержка со стороны руководства и признание достижений играют ключевую роль в поддержании мотивации и вовлеченности сотрудников. Важно также вовлекать сотрудников в процесс постановки целей, чтобы они чувствовали свою значимость и ответственность за результаты работы. Таким образом, четко сформулированные цели помогают не только повысить продуктивность, но и создать положительную атмосферу внутри коллектива.

Когда сотрудники чувствуют себя вовлеченными, они более заинтересованы в своей работе, что приводит к улучшению качества выполнения задач и повышению общей эффективности команды. Вовлеченность способствует созданию позитивной рабочей атмосферы, где сотрудники готовы делиться идеями, активно участвовать в обсуждениях и стремиться к общим целям.

Для достижения высокой вовлеченности важно обеспечить открытое общение, признание достижений и возможности для профессионального роста. Регулярная обратная связь помогает сотрудникам понимать, как их работа влияет на общий успех компании. Кроме того, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и постановки целей создает чувство ответственности и принадлежности к команде.

Когда сотрудники видят, что их мнение ценится, а их усилия отмечаются, это стимулирует их к еще более высокой производительности. В итоге, высокий уровень вовлеченности не только повышает мотивацию,

но и способствует снижению текучести кадров и улучшению результатов бизнеса в целом. Празднование достижений, как больших, так и малых, создает атмосферу признания и поддержки. Это помогает сотрудникам чувствовать свою значимость и ценность для команды, что, в свою очередь, повышает их мотивацию. Когда достижения отмечаются, будь то успешное завершение проекта или выполнение квартальных целей, это укрепляет командный дух и способствует созданию позитивной рабочей среды.

Адаптация к изменениям также играет ключевую роль в поддержании продуктивности. В быстро меняющемся мире способность гибко реагировать на новые условия и вызовы становится необходимостью. Когда организация активно поддерживает сотрудников в процессе изменений — предоставляет обучение, ресурсы и открытое общение — это снижает уровень стресса и неопределенности. Сотрудники, уверенные в своих силах и готовые к изменениям, более продуктивны и вовлечены в рабочие процессы. Таким образом, сочетание празднования достижений и активной поддержки адаптации к изменениям создает мощный стимул для повышения мотивации и продуктивности команды. Это способствует не только росту индивидуальных результатов, но и общему успеху организации.

Используемые источники:

1. Yuryevich A. A. FROM THE HISTORY OF THE DEVELOPMENT OF ACCOUNTING.
2. Yuryevich A. A. et al. Standardization and Certification of International Quality Systems in Uzbekistan //JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE. – 2024. – Т. 3. – №. 6. – С. 42-46.

3. Saidahmedova D. S., Valixanova M. QURILISH KORXONALARIDA SIFAT MENEJMENTI TIZIMINI JORIY QILISH-DAVR TALABI //Экономика и социум. – 2023. – №. 5-2 (108). – С. 330-334.

4. Файзуллаев Х. и др. Роль Наставничества В Развитии Сотрудников //International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies. – 2025. – Т. 16. – С. 97-99.

5. Валиханова М. К. ТЕХНОЛОГИИ И АВТОМАТИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ //Экономика и социум. – 2025. – №. 3-1 (130). – С. 589-592.