

MASOFADAN ISHLASHGA MOSLASHISH: MENEJERLAR UCHUN MUAMMOLAR VA YECHIMLAR

Jamolidinova Asilabonu

FarPI, 74-20 M guruh talabasi

Annotatsiya: *Masofaviy ishning paydo bo'lishi an'anaviy ish joyi landshaftini o'zgartirib, menejerlar uchun qiyinchiliklar va imkoniyatlarni taqdim etdi. Ushbu maqola masofaviy ish muhitiga moslashish, menejerlar duch keladigan turli qiyinchiliklarni o'rganish va ularni yumshatish uchun samarali echimlarni taklif qilishning murakkabliklarini o'rganadi. Adabiyot va empirik tadqiqotlar sinteziga tayangan holda, u jamoaning hamjihatligini saqlash, samaradorlikni ta'minlash, aloqa to'siqlarini bartaraf etish, ish va hayot muvozanatini boshqarish va uzoq sharoitlarda xodimlarning farovonligini oshirish kabi masalalarni o'rganadi.*

Kalit so'zlar: *Masofaviy ish, muammolar, yechimlar, menejerlar, moslashish*

So'nggi yillarda masofaviy ishning kengayishi an'anaviy ish joyi paradigmasini o'zgartirib, menejerlar uchun imkoniyatlar va muammolarni keltirib chiqardi. Tashkilotlar ishchi kuchining o'zgaruvchan afzalliklari va texnologik yutuqlarni hisobga olish uchun masofaviy ish tartibini qo'llaganligi sababli, menejerlar virtual muhitda etakchi jamoalarning murakkabliklarini boshqarishlari kerak. Ushbu maqola menejerlar tomonidan masofaviy ishlashga moslashishda duch keladigan qiyinchiliklarni o'rganadi va bu muammolarni samarali ravishda yumshatish uchun echimlarni taklif qiladi.

Masofaviy ishlashga o'tish menejerlar uchun bir qancha qiyinchiliklar tug'diradi. Birinchidan, jamoa a'zolari geografik jihatdan tarqoq bo'lsa, jamoaning hamjihatligini saqlash va tegishlilik tuyg'usini rivojlantirish yanada qiyinlashadi. Xabarlarini noto'g'ri talqin qilish va og'zaki bo'lmagan belgilarning etishmasligi kabi aloqa to'siqlari tushunmovchiliklarga va hamkorlikning pasayishiga olib kelishi mumkin. Bundan tashqari, masofaviy ishchilar o'rtasida mahsuldorlik va javobgarlikni ta'minlash monitoring va samaradorlikni boshqarish uchun yangi strategiyalarni talab qiladi. Ish va hayot muvozanatini boshqarish muhim ahamiyatga ega, chunki masofaviy ish professional va shaxsiy hayot o'rtasidagi chegaralarni xiralashtiradi, bu esa xodimlarning charchashiga va ishlamay qolishiga olib keladi. Nihoyat, texnik muammolarni hal qilish va masofaviy ish muhitida ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlash menejerlar uchun qo'shimcha muammolarni keltirib chiqaradi.

Masofaviy ish bilan bog'liq qiyinchiliklarni bartaraf etish uchun menejerlar bir nechta echimlarni amalga oshirishlari mumkin. Birinchidan, aniq va shaffof aloqa kanallarini rivojlantirish jamoaning hamjihatligini va tashkilot maqsadlariga mos kelishini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega. Muntazam videokonferentsiyalar, lahzali xabar almashish platformalari va virtual jamoa qurish faoliyati aloqani osonlashtirishi va masofaviy jamoa a'zolari o'rtasida tegishlilik hissini kuchaytirishi mumkin. Aniq taxminlar va maqsadlarni belgilash, samaradorlik ko'rsatkichlari va qayta aloqa mexanizmlarini amalga oshirish bilan birga, mas'uliyat va samaradorlikni ta'minlashga yordam beradi. Bundan tashqari, moslashuvchan ish jadvallari orqali ish va hayot muvozanatini ta'minlash va o'z-o'zini parvarish qilish amaliyotini rag'batlantirish charchashni kamaytiradi va xodimlarning farovonligini oshiradi. Masofaviy texnologiyalar va kibexavfsizlik choralari o'qitish va qo'llab-quvvatlashga sarmoya kiritish masofaviy ish muhitida uzluksiz operatsiyalar va ma'lumotlar himoyasini ta'minlaydi.

Quyida menejerlar duch keladigan masofaviy ish muammolari va tegishli echimlarni ko'rsatadigan jadvali format keltirilgan:

Masofaviy ish yechimlaridagi menejerlar uchun muammolar

Masofaviy ishda menejerlar uchun muammolar	Yechimlar
1. Jamoa ahilligi va ma'naviyatini saqlash	<ul style="list-style-type: none"> - Doimiy virtual jamoani shakllantirish tadbirlarini tashkil qilish - Jamoani bog'lash uchun ochiq aloqa kanallarini rivojlantirish - Jamoa yutuqlarini tan oling va nishonlang
2. Hosildorlik va javobgarlikni ta'minlash	<ul style="list-style-type: none"> - Masofadagi ishchilar uchun aniq taxminlar va maqsadlarni belgilang - Ishlash ko'rsatkichlari va qayta aloqa mexanizmlarini amalga oshirish - Taraqqiyotni kuzatish uchun mahsuldorlikni kuzatish vositalaridan foydalaning
3. Aloqa to'siqlarini hal qilish	<ul style="list-style-type: none"> - Bir nechta aloqa kanallaridan foydalaning (masalan, video konferentsiya, lahzali xabar almashish) - samarali virtual muloqot bo'yicha treninglar o'tkazish - faol tinglash va muloqotda ravshanlikni

Masofaviy ishda menejerlar uchun muammolar	Yechimlar
	rag'batlantirish
4. Ish va hayot muvozanatini boshqarish	<ul style="list-style-type: none"> - Shaxsiy majburiyatlarni bajarish uchun moslashuvchan ish jadvallarini taklif qiling - Ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi chegaralarni targ'ib qiling - Ruhiy salomatlikni qo'llab-quvvatlash va stressni boshqarish uchun resurslar bilan ta'minlash
5. Texnik muammolarni hal qilish va ma'lumotlar xavfsizligi	<ul style="list-style-type: none"> - masofaviy texnologiyalarni o'qitish va qo'llab-quvvatlashni ta'minlash - Kiberxavfsizlik choralari va protokollarini amalga oshirish - Texnik yordam uchun IT yordamiga ega bo'ling

Ushbu masofaviy ish muammolarini tegishli yechimlar bilan hal qilish orqali menejerlar masofaviy guruhlarini boshqarish muammolarini samarali hal qilishlari va masofaviy ish muhitida samaradorlik, ishtirok etish va muvaffaqiyatni ta'minlashlari mumkin.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, masofaviy ishlashga moslashish menejerlar uchun jamoa hamjihatligini ta'minlashdan unumdorlikni ta'minlash va texnik muammolarni hal qilishgacha bo'lgan jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi. Biroq, samarali muloqot strategiyalarini amalga oshirish, aniq taxminlarni belgilash, ish va hayot muvozanatini ta'minlash va texnologik infratuzilmaga sarmoya kiritish orqali menejerlar bu qiyinchiliklarni yengib o'tishlari va masofaviy ish muhitida muvaffaqiyatga erishishlari mumkin. Masofaviy ishni maqbul variant sifatida qabul qilish va menejerlarni zarur ko'nikma va resurslar bilan jihozlash raqamli asrda moslashuvchan va moslashuvchan tashkilotlarni qurish yo'lidagi muhim qadamdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

2. Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of General Management*, 23(2), 15-30.



3. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421.

4. Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? *The Academy of Management Journal*, 42(6), 626-635.

5. Shao, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2019). The effect of trust in leaders on teleworker job performance in China: The moderating role of job autonomy and distributive justice. *Frontiers in Psychology*, 10, 1341.