

Tadjibayev Baxram Ruziyevich,

Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat texnika universiteti "Oliy matematika" kafedrası, fizika-matmatika fanlari nomzodi, dotsent

YANGI INTELLEKTUAL MEHNAT TEKNOLOGIYALARINING YARATILISHIDA MOTIVATSIYANING O'RNI

UO'K: 37

[HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL_2025_ISSUE_5_8](https://doi.org/10.34920/SO/VOL_2025_ISSUE_5_8)

TADJIBAYEV B.R. YANGI INTELLEKTUAL MEHNAT TEKNOLOGIYALARINING YARATILISHIDA MOTIVATSIYANING O'RNI

Mazkur maqolada motivatsiyaning insonni faol harakatiga undovchi kuch ekanligi, shuningdek, uning yangi intellektual mehnat texnologiyalari sohasiga bevosita ta'sir o'tkazishligi kabi masalalar yoritilgan. Innovatsiyalarni amalda muvaffaqiyatli joriy qilishlikni asosiy shartlaridan biri – intellektual texnologiyalarning iqtisod, ta'lim va biznesda qo'llanilishi bilan bog'liqdir. Yangi intellektual mehnat texnologiyalar ishlab chiqaruvchilarning faoliyati bilan uzviy bog'liq motivatsiya va uning turlarini o'rganish ushbu tadqiqot mavzusinig dolzarbligini ko'rsatadi.

Tayanch so'z va tushunchalar: motivatsiya, intellektual mehnat texnologiyasi, innovatsiya, innovatsiyaviylik, innovativlik, rag'batlantirish, texnologiya yaratuvchilari, psixologik fenomen, ichki va tashqi motivatsiya, ijobiy va salbiy motivatsiya, inson kognitiv xususiyatlari, kognitiv mexanizmlar, faollik, tashabbuskorlik, fidoyilik.

ТАДЖИБАЕВ Б.Р. РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПРИ СОЗДАНИИ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА

В настоящей статье рассматриваются проблемы, связанные тем, что мотивация способствует активизации человеческой деятельности и в частности, в сфере создания новых технологий интеллектуального труда. Одним из основных условий успешного внедрения инноваций является использование интеллектуальных технологий в экономике, сфере образования и бизнесе. Изучение различных видов мотивации органически связанных с деятельностью создателей новых технологий интеллектуального труда актуализирует тему данного научного исследования.

Ключевые слова и понятия: мотивация, технология интеллектуального труда, инновация, инновационность, инновативность, стимулирование, создатели технологии, психологический феномен, внутренняя и внешняя мотивация, положительная и отрицательная мотивация, когнитивные качества человека, когнитивные механизмы, активность, инициативность, преданность.

TADZHIBAYEV B.R. THE ROLE OF THE MOTIVATION WHEN CREATING NEW INTELLECTUAL WORK TECHNOLOGIES

In this article problems are considered related to this, that motivation promotes intensification of human activity and in particular, in the field of creation of new intellectual work technologies. One of the main conditions for successful innovation is the use intellectual technologies in the economy, in the sphere of education and business. The study of the various types of motivation organically related with creators activities of new intellectual work technologies update topic of this scientific research.

Key words and concepts: motivation, intellectual work technology, innovation, innovative, innovativeness, stimulation, create of technology, psychological phenomenon, internal and external motivation, positive and negative motivation, human cognitive qualities, cognitive mechanisms, activity, initiative, devotion.

Kirish. Ma'lumki insonlar ijodiylik sari motivatsiya bilan ruhlantirilmas ekan, bunda innovatsiyalar ham yaratilavermaydi. Odamlarda motivatsiyalanish ham turlicha kechadi. Yaqindagina kashf etilgan yangi ixtiro yoki ish uslubi kabilar, ularning muvaffaqiyatli keng qo'llanishi jarayonida ijobiy natijalar berishi innovatsiyani anglatadi. Quyida berilgan tashabbus katta ahamiyatga ega bo'lib, innovatsiya va iqtisod, ta'lim va biznes sohalaridagi yuksalishning asosiy drayveridir. Aynan shuning uchun ta'lim sohasida innovatsion madaniyatni rivojlantirish muhim. Innovatsiyalarni amalda muvaffaqiyatli joriy qilishning asosiy shartlaridan biri – aniq va tushunarli maqsadni belgilashdan iboratdir. Maqsadlarning ravshan belgilanishi esa insonlarga qanday yo'nalishda ixtiro va ijod qilishlik g'oyasini yoritib beradi. Innovatsion g'oyani tafakkuri keng va ijodiylikka moyil har bir kishi taklif qilishi mumkin. Innovatsion texnologiyalari muhim "innovatsiyaviylik", "innovativlik" va "motivatsiya" kabi tushunchalarini o'z ichiga olgan. Innovatsiyaviylik deganda intellektual yechimni qo'llanishidan hosil bo'lgan yangi mahsulot, jarayon yoki usul nazarda tutiladi. Demak, innovatsiyaviylik – innovatsiyalar joriy qilishining natijasi va jarayonidir, innovativlik esa innovatsiyalarni joriy qilish moyiligi bilan bog'liq insonning fikrlash uslubidan iborat. Motivatsiya insonni faol xarakterga undovchi kuch hisoblanadi va uning mazmun-mohiyatida rag'batlantirish (stimul) maqsadga

yo'naltirilgan xatti-harakat yotadi¹. Bu esa kasb, ta'lim va hayotimizni yaxshilashga va inson ichki qoniqish his-tuyg'usi paydo bo'lishining muhim omilidir.

Mavzuning dolzarbligi. Intellektual mehnat texnologiyalarni yaratishdagi asosiy masalalardan biri – motivatsiyani topib belgilashdan iboratdir. Ushbu xildagi texnologiyaga masalasi ishning mazmuniga bog'liq ichki motivatsiya turiga tegishli bo'lib, inson xulq-atvori va javob-harakatlarini nazorat qiluvchi odam aqlining muayyan qismlari faoliyati yordamida amalga oshiriladi. Yangi intellektual mehnat texnologiyalar ishlab chiqaruvchilarning faoliyati bilan uzviy bog'liq motivatsiya va uning turlarini o'rganish ushbu tadqiqot mavzusining dolzarbligini ko'rsatadi.

Masalaning qo'yilishi. Tadqiqot maqsadiga erishish quyidagilardan iborat:

- mazkur mavzuga doir maxsus adabiyotlarni o'rganish;
- yangi intellektual texnologiyalarni yaratishdagi motivatsiya va uning turlarini o'rganish va belgilab berish;
- yangi intellektual mehnat texnologiyalar yaratuvchilarning rag'batlantirish usullarini ishlab chiqish.

¹ Психология мотивации и эмоций. / Под. ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, М.В.Фаликман. – М.: АСТ: Астрель, 2009. – 704 с. – (Хрестоматия по психологии). ISBN 978-5-17-058328-7 (ООО «Изд-во АСТ») ISBN 978-5-271-23290-9 (ОО «Изд-во Астрель»). Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1. – с. 33-48. Хеккаузен Х. Психология мотивации достижения. –СПб.: Речь, 2001. С.17-23.

Tadqiqot usullari. Yuqorida belgilangan maqsadlarga erishish uchun ilmiy adabiyot tahlili, umumlashtirish va sintez usullari qo'llangan. Buning uchun davriy nashrlarda, ilmiy-amaliy anjuman materiallarda chop etilgan maqolalar o'rganib chiqilgan. Ushbu nashrlarda keltirilgan nazariy materiallar bir birlikda jamlanishi mumkin. O'rganilayotgan mavzu bo'yicha turli natijalar asosida kerakli xulosa va izohlar berilgan.

Tadqiqot maqsadi. Mazkur tadqiqot maqsadi – intellektual mehnat texnologiyalar yaratish sohasidagi motivatsiya turlarini aniqlash va shu texnologiyalar yaratuvchilarni rag'batlantirish usullarini ishlab chiqishdan iboratdir.

Asosiy natijalar. Intellektual faoliyatga motivatsiya jamiyatning umum madaniyatida o'zgarish, texnik taraqqiyot va bilimlarni qo'lga kiritishdagi murakkablik darajasini pasaytirish bilan bevosita bog'liq. Ushbu muammoning yechimi "motivatsiya" tushunchasini nazariy jihatdan tahlil qilishni taqozo etadi. Faoliyatning asosida motivatsiya yotadi. V.N.Masishevning ta'kidlashicha¹ inson hayoti davomida erishgan yutuqlarining 20-30% aqliy fazilatlarini, 70-80% esa unda mavjud bo'lgan motivatsiya orqali o'z qobiliyatlarini amalga oshirish bilan bog'liq. Intellektual mehnat texnologiyalar motivatsiyasi 1950-1960-yillarda psixolog Djon Atkinson tomonidan ishlab chiqilgan kutilayotgan qadriyat nazariyasiga asoslangan bo'lishi mumkin². Bunda motivatsiya maqsadga erishishdan iborat bo'lib, ikkita tendensiyaning ko'zda tutadi – muvaffaqiyat sari harakat qilish va muvaffaqiyatsizlikdan qochishga intilish. Ikkala tendensiya ham kutilayotgan natija va qadriyatlarga o'z ta'sirini o'tkazadi.

Yuqorida qayd etilganidek, motivatsiya insonni aktiv harakatga undovchi omildir. Bugungi kunda, motivatsiyaning amaldagi turli nazariya va usullari mavjud. Motivatsiya murakkab psixologik fenomen bo'lib, uning qay tarzda namoyon etilishligi muayyan ijodiy

faoliyat bilan uzviy bog'liqdir. Ijodiy motivatsiyaning shakllanishida muhim bo'lgan ixtirochilik faoliyati tarkibini tashkil etuvchi bosqichlar quyidagilardir:

1. Maqsadning paydo bo'lishi.
2. Maqsadga erishish yo'llarini belgilash.
3. Masalaning qo'yilishi.
4. Maqsadga erishishlik.
5. Yutuqlarni qo'lga kiritish.

Ichki motivatsiya inson tafakkuri orqali shakllanadi, ya'ni orzu, ijodiylikka intilish, o'z-o'zini amalga oshirish, qiziquvchanlik, amin bo'lishlik, kompetentlik – o'z-o'zini samaradorligi, o'z kuchiga ishonish. Tanlov erkinligi his tuyg'usi ichki motivatsiyaning asosiy o'zagi hisoblanadi.

Tashqi motivatsiya esa chetdan ta'sir etuvchi omillardan paydo bo'ladi. Bunga moddiy rag'batlantirishlik, martaba misol bo'la oladi. Tashqi va ichki motivatsiya intellektual mehnat texnologiyasining yaratilishida o'zaro birgalikda rag'bat vazifasini o'tashi mumkin.

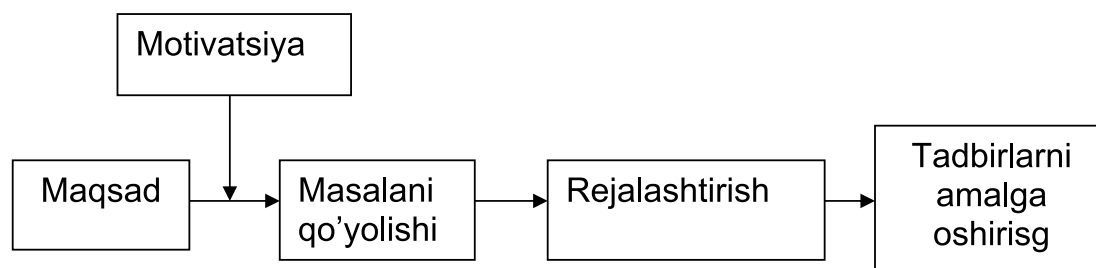
Ijodiy hissiyotlar ta'sirida o'z maqsadi sari harakat qiluvchi inson ijobiy motivatsiyalangan deb ko'riladi. Bunga maqto'v, yutuqlar e'tirofi, moddiy rag'batlov, samimiy muloqotlar misol bo'la oladi. Salbiy motivatsiya bu salbiy hissiy tajribalardan qochishdir. Bunday motivatsiya ishni tezlashini rag'batlantirishi mumkin. Ijodiy motivatsiya salbiydan yaxshiroq ishlaydi. Agar inson o'z maqsadiga erishmoqchi bo'lsa, u jazo olishdan qo'rqmasdan mo'ljallangan natija sari faol harakat qiladi.

Intellektual texnologiyalar sohasidagi asosiy motivatsiya – o'rganishlik motivatsiya, ya'ni insonning tadqiqotlik qobiliyati, uning yangilikni o'rganishga intilishi.

Motivatsiyaning darajalari turlicha bo'ladi va o'zaro bir-biri bilan bog'liqdir. Piramida shaklida darajalangan motivatsiya pog'onalarini cho'qqisida maqsad turadi. Masalaga va loyihaga motivatsiyalar eng muhim darajalardanidir. Maqsadga erishish uchun uni to'g'ri va aniq belgilash zarur. Motivatsiyalanmagan muammoning yechilishi nuqsonli o'tadi. Muammoning muhimlik darajasi qo'yilgan masala sifatli yechilishini motivatsiyalanganini bildiradi. Loyihaviy motivatsiya esa katta mehnat jamoalar-

¹ Интернет-журнал «Науковедение». Выпуск 6, ноябрь-декабрь 2013.

² Atkinson J.W. (1957). Motivational determinants of risk – taking Behavior //Psychological Review, 64(6), 359-372. -<https://doi.org/10.1037/h0043445>

1-rasm. Maqsadga erishish motivatsiyasi¹.

iga muhimroq, chunki xodimlar o'z vazifalarini muvaffaqiyatli bajarish imkonini beradi.

Motivatsiya jarayoni bir nechta bosqichdan iborat:

1. Ehtiyojlarni belgilash.
2. Ehtiyojlarni qondirish usullarini tanlab olish.
3. Maqsadni qo'yilishi va unga erishish yo'llarini topish.
4. Qo'yilgan maqsad sari qadam-baqadam harakat qilish.

Inson maqsadga intiladi, intilish esa motivatsiya manbaidir. Eng yaxshi maqsad deganda foydalanish mumkin bo'lgan realistik va to'g'ri vazifa tushuniladi². Muallifning fikriga ko'ra, intellektual mehnat texnologiya yaratuvchilar faoliyatlarining samaradorligi ularning ixtiro sari qay darajada rag'batlantirilganliklari bilan bevosita bog'liqdir. O'z navbatida, texnologiya yaratuvchilari ham ushbu sohada o'zlarining qadr-qimmati yuqoriligini tushunishlari o'ta muhimdir. Bunda motivatsiya harakatga chorlovchi vosita sifatida maydonga chiqadi³. Motivatsiya inson potensialini ochilishiga, hal qiluvchi harakatlarga, muvaffaqiyat sari yurishga

turtki beradi va erishilgan yutuq'l uni zavqlantiradi. Qayd etish kerakki, intellektual texnologiyalarning barcha yaratuvchilari uchun bitta yagona rag'batlantiruvchi omil mavjud emas, albatta. Bular ichida eng samaralisi: ixtirochilar ichida nom chiqarish va yuqori maqomga erishish⁴, o'z imkonlarini amalga oshirish, faoliyati natijasida katta yutuqlarni qo'lga kiritish. Lekin ixtirochilar o'z-o'zini shunday rag'batlantirishi lozimki, ular paydo bo'lgan qiyinchiliklarga ham qaramay maqsad sari harakatni to'xtatmasliklari kerak. Inson psixologiyasi va xatti-harakatlarini o'rganishda ixtiyoriy motivatsiya juda muhim omil hisoblanib, u orqali qanday ichki kuchlar harakatning ta'minlovchisi ekanligi anglashiladi. Eng asosiysi inson yuksalish ehtiyojiga xizmat qiladi. O'z navbatida, motivatsiya inson qancha ko'p narsani qo'lga kiritishi va mos ravishdagi imkoniyatlari, harakatlariga ham bog'liq⁵. Inson muayyan yutuqli natijalarga erishish orqali o'z-o'zidan qoniqish va mamnun bo'lishlikka erishadi. Bugungi kunda muvaffaqiyat bilan qo'llanib kelinayotgan motivatsiya usullari⁶ uch turga bo'linadi:

- iqtisodiy,
- yangilik va dolzarblik yaratish usuli,
- o'z-o'zini rag'batlantirish usuli.

Iqtisodiy usullar deganda texnologiya yaratuvchilar tomonidan olingan muayyan natijalar uchun va'da qilingan moddiy mukofotlar tushuniladi.

¹ Locke E.A. and Bryan J. (1968). Goal setting as a determinants of the effects of knowledge of score in performance. American Journal of Psychology, 81, 398-406. Locke E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.

² Locke E.A. and Bryan J. (1968). Goal setting as a determinants of the effects of knowledge of score in performance. American Journal of Psychology, 81, 398-406. Locke E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.

Locke E.A. (1967). Motivational effects of knowledge of results: Knowledge or goal setting? Journal of Applied Psychology, 51, 321-329.

³ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб: Питер, 2000. 512 с.

⁴ Фромм Э. Иметь или быть?. - Москва: Изд-во АСТ 2017. - 320с. - (Эксклюзивная классика). ISBN 978-5-17-097482-5.

⁵ Шадриков В.Д. Способности человека. Психологические основы профессиональной деятельности. Хрестоматия сост. В.А.Бодров. - М.: ПЕРСЭ; Логос, 2007. - с. 285-293.

⁶ Murray H.A. Explorations in personality. - New York; Oxford Press, 1938.

Yangilik va dolzarblik yaratish usulining qo'llanilishiga ko'rilayotgan masalaga qiziqishni kuchaytirish yo'li bilan erishiladi.

O'z-o'zini rag'batlantirish yoki yangi xulqni shakllantirish usuli deganda inson o'z ruhiyatiga ta'sir qilish jarayoniga asoslangan holda, ijodiy faoliyatini jadallashtirishi bilan bog'liqligi ko'zda tutiladi. Ushbu o'z-o'zini motivatsiya qilish qobiliyatini intellektual texnologiya yaratuvchilari o'zlarining shaxsiy va ishchi salohiyatini oshirish, shubha va beqarorlikni yengish, muvaffaqiyatga olib keluvchi xarakter xususiyatlarini o'zlarida tarbiyalash, ichki konservatizm va o'zgarishlar bilan bog'liq qo'rquvni bartaraf qilish, stresslarni kamaytirish yo'llari bilan rivojlantirishlari mumkin.

Yuqorida keltirilgan usullar yordamida ixtirochilar mos ravishda rag'batlantirilishi natijasida ularning mehnat samaradorligi va intellektual mehnat texnologiyalari sifati ham oshadi.

Demak, innovatsion intellektual texnologiyalar yaratilishida inson intellekti bilan bir qatorda yuqori motivatsiyani ham o'rni juda muhimdir. Shuni ta'kidlash kerakki, motivatsiyaning ortida ba'zi kognitiv mexanizmlar¹ turadi – texnologiya yaratuvchisi o'ziga va qobiliyatlariga, masalaning murakkabligi va qiymatiga baho beradi.

Yodda tutish kerakki, motivatsiya – bu individual tushunchadir va texnologiya yaratuvchilarining biriga ishlasa boshqasiga ishlamaydi. Demak, har bir holatda individual ehtiyojlar va o'ziga xos xususiyatlarga mos keluvchi motivatsiyaning rejalashtirilishini e'tiborga olish muhimdir². Shuning bilan birga, rag'batning barqaror tizimining shakllanish darajasi, eng avvalo, yuksak faollik va boyitilganligi orqali aniqlanadi, motivatsiya esa, o'z navbatida, yuqorida keltirilgan xususiyatlarning yuzaga chiqishiga zamin yaratadi.

Xulosa va takliflar. Intellektual texnologiya yaratuvchilar jamoasida vaqti-vaqti bilan rag'batlantirish darajasi kamayib borishi nati-

jasida ularning ixtiro samaradorligi ham pasayib borishi tabiiydir. Demak, bunday vaziyatda boshqa motivatsiya usul va uslublar qo'llanishi kerak. Shu nuqtai nazarga ko'ra, nafaqat moddiy, balki moddiy bo'lmagan rag'batlar haqida gap ketmoqda.

Texnologiya yaratuvchisining ongi uyg'oq bo'lib, u o'z oldiga qo'ygan maqsadga erishish yo'llarini aniq va ravshan tasavvur qiladi. Bular ichida, faollik, tashabbuskorlik, mustaqillik, fidoyilik va o'z-o'ziga to'la ishonchlilik kabi xususiyatlar yetakchilik qiladi. Yangi maqsad sari harakatni boshlab, unga muntazam ravishda asta-sekin yaqinlashib borishlik kabi-lar motivatsiyani qo'llab-quvvatlash yo'lidagi muhim amallar hisoblanadi. O'zingizga bo'lgan ishonchni aslo so'ndirmang va hamisha ijobiy fikrlashga odatlaning.

Demak,

- motivatsiya insonni faol harakatga undovchi ichki kuchdir;
- motivatsiyaning harakatga keltiruvchi maqsadi – inson ko'proq va yaxshiroq natijalar olishga intilishidir;
- rag'batlantirilgan insonlar hayotlarida ko'proq muvaffaqiyatlar va yutuqlarga erishadilar;
- ijobiy motivatsion usullar va turli nazariyalar intellektual texnologiya yaratuvchilarga ular faoliyatida yordam beradi.

Intellektual mehnat texnologiyalarida motivatsiya katta ahamiyatga ega bo'lib, u orqali ixtirochilar innovatsion yangilik yaratish jarayoniga, natija va samaradorlikka, to'siq va qiyinchiliklarga nafaqat ta'sir etadi, balki mazkur sohaga ilmiy jamoatchilik tomonidan bildirilgan uzoq muddatli qiziqishni ham ta'minlashga xizmat qiladi.

Modomiki, kelajak yangi intellektual texnologiyalar yaratuvchilarining qo'lida ekan, demak, yuqori sifatli potensial kuch jamiyat taraqqiyotining mustahkam garovi hisoblanadi.

O'zbekiston nafaqat tabiiy resurslarga boy mamlakat, balki kreativ, yangilik va ijodiylik, ilg'or g'oya va takliflar kabi intellektual boyliklarni ham o'z ichiga olgan betakror manbadir.

¹ Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: Автореф. дисс...канд. психол. наук. - М.: 1987.

² Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. - М.: 2006, 216 с.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Психология мотивации и эмоций. / Под. ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, М.В.Фаликман. – М.: АСТ: Астрель, 2009. – 704 с. – (Хрестоматия по психологии). ISBN 978-5-17-058328-7 (ООО «Изд-во АСТ») ISBN 978-5-271-23290-9 (ОО «Изд-во Астрель»).
2. Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1. – с. 33-48.
3. Хеккаузен Х. Психология мотивации достижения. -СПб.: Речь, 2001. С.17-23.
4. Интернет-журнал «Науковедение». Выпуск 6, ноябрь-декабрь 2013.
5. Atkinson J.W. (1957). Motivational determinants of risk – taking Behavior // Psychological Review, 64(6), 359-372. -<https://doi.org/10.1037/h0043445>
6. Locke E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives organizational Behavior and Human Performace, 3, 157-189.
7. Locke E.A. (1967). Motivational effects of knowledge of results: Know-ledge or goal setting? Jornal of Applied Psychology, 51, 321-329.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб: Питер, 2000. 512 с.
9. Фромм Э. Иметь или быть?. – Москва: Изд-во АСТ 2017. – 320с. – (Эксклюзивная классика). ISBN 978-5-17-097482-5.
10. Шадриков В.Д. Способности человека. Психологические основы профессиональной деятельности. Хрестоматия, сост. В.А.Бодров. – М.: ПЕРСЭ; Логос, 2007. – с. 285-293.
11. Murray H.A. Explorations in personality. - New York; Oxford Press, 1938.
12. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: Автореф. дисс...канд. психол. наук. - М.: 1987.
13. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. - М.: 2006, 216 с.