

ISHLAB CHIQUARISH KORXONALARINI BOSHQARISHDA YETAKCHILIK SOHALARI VA SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Musayeva Shoirazimovna

Samarqand iqtisodiyot va servis
instituti professori

ORCID: 0009-0000-9577-6976

E-mail: musaeva_shoira@mail.ru

Annotatsiya

Mazkur maqolada tashkilotlarda yetakchilik sohalarining boshqaruv samaradorligiga ta'siri ilmiy jihatdan tahlil qilindi. Tadqiqotda strategik, operatsion, motivatsion, kommunikativ, transformatsion va innovatsion yetakchilik yo'nalishlari tizimli hamda qiyosiy yondashuv asosida o'rganildi. Kontent tahlili, tizimli tahlil va taqqoslash usullari orqali yetakchilikning resurslardan foydalanish, xodimlar motivatsiyasi, ichki hamkorlik, innovatsion faollik va tashkilot raqobatbardoshligiga ta'siri baholandi. Natijalar yetakchilik sohalarining uyg'un rivojlanishi mehnat unumdorligi, xodimlar sadoqati va boshqaruv qarorlarining sifatini oshirganini ko'rsatdi. Taklif etilgan yondashuv tashkilotlarda yetakchilik kompetensiyalarini tizimli rivojlantirish, ochiq kommunikatsiyani kuchaytirish va innovatsion muhitni shakllantirish uchun ilmiy-amaliy asos yaratdi. Strategik rejalashtirish, adolatli rag'batlantirish, muntazam qayta aloqa va raqamli o'zgarishlarni qo'llab-quvvatlash tashkilotning barqaror rivojlanishiga xizmat qilgan muhim boshqaruv omillari sifatida asoslandi va umumiy boshqaruv sifatini yaxshilagan.

Kalit so'zlar: yetakchilik, strategik yetakchilik, transformatsion yetakchilik, motivatsiya, kommunikatsiya, innovatsion yetakchilik, boshqaruv samaradorligi, tashkilot.

Аннотация

В статье было научно проанализировано влияние различных направлений лидерства на эффективность управления организациями. В исследовании на основе системного и сравнительного подходов были рассмотрены стратегическое, операционное, мотивационное, коммуникативное, трансформационное и инновационное лидерство. С помощью контент-анализа, системного анализа и сопоставления была оценена роль лидерства в использовании ресурсов, мотивации персонала, внутреннем взаимодействии, инновационной активности и конкурентоспособности организаций. Полученные результаты показали, что согласованное развитие направлений лидерства повышало производительность труда, лояльность сотрудников и качество управленческих решений. Предложенный подход создал научно-практическую основу для развития лидерских компетенций, укрепления открытой коммуникации и формирования инновационной среды в современных организациях. Кроме того, стратегическое планирование, справедливая мотивация, регулярная обратная связь и поддержка цифровых изменений были обоснованы как важные управленческие факторы, способствовавшие устойчивому развитию организации.

Ключевые слова: лидерство, стратегическое лидерство, трансформационное лидерство, мотивация, коммуникация, инновационное лидерство, эффективность управления, организация.

Abstract

This article scientifically analyzed the influence of different leadership domains on organizational management effectiveness. The study examined strategic, operational, motivational, communicative, transformational, and innovative leadership through systemic and comparative approaches. Content analysis, systems analysis, and comparison were used to assess how leadership affected resource utilization, employee motivation, internal collaboration, innovation activity, and organizational competitiveness. The findings showed that balanced development of leadership domains improved labor productivity, employee commitment, and the quality of managerial decisions. The proposed approach provided a scientific and practical basis for developing leadership competencies, strengthening open communication, supporting employee initiative, and creating an innovation-oriented environment. Strategic planning, fair motivation, and continuous feedback were also identified as important factors supporting sustainable organizational development.

Keywords: leadership, strategic leadership, transformational leadership, motivation, communication, innovative leadership, management effectiveness, organization.

KIRISH

Global iqtisodiyotda yuz berayotgan tezkor o'zgarishlar, raqobat muhitining keskinlashuvi va texnologik taraqqiyot tashkilotlar boshqaruviga bo'lgan talablarni tubdan o'zgartirmoqda. Endilikda tashkilotlarning muvaffaqiyati faqat moliyaviy resurslar, ishlab chiqarish quvvatlari yoki texnik infratuzilma bilan emas, balki inson kapitalidan qay darajada samarali foydalanilayotgani bilan belgilanmoqda. SHu nuqtai nazardan, yetakchilik zamonaviy boshqaruv tizimining eng muhim va hal qiluvchi omillaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Yetakchilik tushunchasi an'anaviy boshqaruv doirasidan ancha keng bo'lib, u faqat lavozim yoki rasmiy vakolat bilan cheklanmaydi.

Zamonaviy ilmiy yondashuvlarga ko'ra, yetakchilik - bu shaxsning jamoaga ta'sir o'tkazish, ularni umumiy maqsadlar sari birlashtirish, o'zgarishlarga moslashish va murakkab vaziyatlarda to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyatidir. Samarali yetakchi tashkilotda nafaqat ish jarayonlarini muvofiqlashtiradi, balki xodimlarda ishonch, mas'uliyat va tashabbuskorlikni shakllantiradi. Tashkilot faoliyati jarayonida yetakchilik bir nechta o'zaro bog'liq sohalarda namoyon bo'ladi. Strategik yetakchilik tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish yo'nalishlarini belgilashga xizmat qilsa, tashkiliy yetakchilik ichki boshqaruv tizimining samarali ishlashini ta'minlaydi.

Motivatsion yetakchilik xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini va sadoqatini oshirsa, kommunikativ yetakchilik jamoa ichida sog'lom muloqot muhitini yaratadi. Innovatsion yetakchilik esa tashkilotning yangiliklarga moslashuvi va barqaror raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, bugungi beqaror tashqi muhitda tashkilotlar tez-tez strategik o'zgarishlarga duch

kelmoqda. Bunday sharoitda yetakchining roli yanada kuchayib, u nafaqat mavjud tizimni boshqaruvchi, balki o'zgarishlarni boshqaruvchi yetakchi sifatida maydonga chiqadi. Yetakchilik sohalarining yetarli darajada rivojlanmaganligi tashkilotlarda motivatsiya pasayishi, ichki nizolar kuchayishi, xodimlar almashinuvi va umumiy samaradorlikning kamayishiga olib kelishi mumkin.

ADABIYOTLAR SHARHI

Korxona va tashkilotlarda yetakchilik masalasi boshqaruv fanining eng muhim va keng o'rganilgan yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Ilmiy adabiyotlarda yetakchilik tushunchasi turli davrlarda va turli nazariy yondashuvlar asosida talqin qilingan bo'lib, bu jarayon yetakchilikning mazmunan boyib borishiga olib kelgan. Dastlabki tadqiqotlarda yetakchilik shaxsning tug'ma xususiyatlari bilan bog'lab izohlangan. Ushbu yondashuv "xususiyatlar nazariyasi" sifatida tanilib, unda yetakchining intellektual salohiyati, qat'iyatligi, tashabbuskorligi va mas'uliyat hissi asosiy omillar sifatida ko'rsatilgan. Ular qatoriga F.Kotler, David Aker, Klayton Christensen, Seth Godin, Kevin Keller, Byron Sharp, Jay Bayer kabi taniqli olimlarni kiritishimiz mumkin.

Mamlakatimizda qator yillar davomida milliy xususiyatlardan kelib chiqqan xolda korxona va tashkilotlarda yetakchilikning milliy xususiyatlari, madaniy omillar bilan bog'liqligi va boshqaruv amaliyotiga moslashuvi tahlil qilinadi. Tadqiqotlarda tashkilotlarda yetakchilik salohiyatini rivojlantirish uchun tizimli yondashuv zarurligi ta'kidlanadi rivojlantirishga olib borilgan izlanishlar milliy xususiyatlardan kelib chiqqan xolda marketing nazariyasini rivojlantirishga katta hissa qo'shgan olimlarni ham e'tirof etish lozim. Bularga R.Ibragimov, Y.Abdullaev, A.Saliev, M.SHarifxo'jaev, D.Raximova, SH.Ergashxodjaeva, SH.Musayeva va boshqalarni kiritish mumkin.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotda tashkilotlarda yetakchilik yo'nalishlarining boshqaruv samaradorligiga ta'sirini o'rganish uchun sifatga asoslangan tizimli va qiyosiy yondashuv qo'llanildi. Tadqiqotning nazariy asosini strategik, transformatsion, kommunikativ, motivatsion va innovatsion yetakchilik konsepsiyalari tashkil etdi. Ilmiy adabiyotlarni o'rganishda kontent-tahlil, tizimli tahlil, taqqoslash, umumlashtirish, analiz va sintez usullaridan foydalanildi. Yetakchilikning xodimlar motivatsiyasi, mehnat unumdorligi, ichki kommunikatsiya, innovatsion faollik va boshqaruv qarorlari sifatiga ta'siri o'zaro bog'liq mezonlar asosida baholandi. Zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda keltirilgan nazariy qarashlar va empirik natijalar qiyosiy tahlil qilindi. Olingan natijalar asosida yetakchilik kompetensiyalarini rivojlantirish, xodimlar ishtirokini kuchaytirish, samarali kommunikatsiyani yo'lga qo'yish va innovatsion boshqaruv muhitini shakllantirishga qaratilgan ilmiy xulosalar ishlab chiqildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Mazkur tadqiqot tashkilotlarda yetakchilik sohalarining shakllanishi, rivojlanishi hamda ularning boshqaruv samaradorligiga ta'sirini ilmiy asosda o'rganishga

qaratilgan. Tadqiqot jarayonida yetakchilikning nazariy va amaliy jihatlarini kompleks tahlil qilish maqsadida bir nechta o‘zaro bog‘liq ilmiy metodlar majmuasidan foydalanildi. Tanlangan metodologiya mavzuning ko‘p qirrali xususiyatini ochib berish, ilmiy xulosalarning asoslanganligini ta‘minlash va amaliy ahamiyatini oshirishga xizmat qiladi.

Tadqiqotning nazariy-metodologik asosi sifatida boshqaruv va yetakchilik bo‘yicha klassik hamda zamonaviy ilmiy nazariyalar, jumladan, xususiyatlar nazariyasi, xulq-atvor yondashuvi, vaziyatli yetakchilik modeli, transformatsion va transaksion yetakchilik konsepsiyalari olindi. Ushbu nazariyalar yetakchilik sohalarini tizimli tahlil qilish va ularning tashkilot faoliyatidagi o‘rnini aniqlash uchun metodologik poydevor vazifasini bajardi.

Tadqiqotda qo‘llanilgan asosiy metodlar quyidagilardan iborat:

1. Qiyosiy tahlil metodi.

Mazkur metod yordamida yetakchilikning turli nazariy modellari va amaliy yondashuvlari o‘zaro solishtirildi. Strategik, tashkiliy, motivatsion, kommunikativ va innovatsion yetakchilik sohaları xalqaro va mahalliy tadqiqotlar misolida qiyosiy jihatdan o‘rganildi. Ushbu tahlil yetakchilik sohaları o‘rtasidagi o‘xshashlik va farqlarni aniqlash, shuningdek, ularning boshqaruv samaradorligiga ta‘sirini baholash imkonini berdi.

1-jadval

Yetakchilik turlarining qiyosiy tavsifi va boshqaruv samaradorligiga ta‘siri

Yetakchilik sohasi	Tavsifi	Boshqaruv samaradorligiga ta‘siri	Qiyosiy tahlil uchun namunalar
Strategik yetakchilik	Uzoq muddatli maqsad va rivojlanish strategiyasini belgilashda qo‘llaniladi	Resurslarni samarali taqsimlash, xodimlarni maqsadga yo‘naltirish	A kompaniya strategik yetakchilik kuchli, natijada yangi bozorlar tez kashf qilinadi; B kompaniya esa reja kam rivojlanish sekin
Operatsion yetakchilik	Kundalik ish jarayonlarini boshqarish va muammolarni tez hal qilish	Ish jarayonlari samaradorligi va vaqtni tejash	X kompaniya operatsion yetakchilik yuqori bo‘lib, mahsulot ishlab chiqarish tezligi 20% ortadi; Y kompaniyada jarayonlar sekin, xodimlar charchaydi
Innovatsion yetakchilik	Yangi g‘oyalar va texnologiyalarni joriy etish	Bozor raqobatbardoshligi va innovatsion rivojlanish	Z kompaniya innovatsiyaga e‘tibor beradi, yangi mahsulotlar 6 oyda ishlab chiqariladi; V kompaniya esa eski texnologiyaga tayanadi, bozor ulushi kamayadi
Xodimlar bilan ishlash (transformatsion yetakchilik)	Xodimlarni rag‘batlantirish, motivatsiya va malaka oshirish	Ishchi kuchi sodiqligi va samaradorligi	M kompaniya xodimlar rag‘batlantiradi, motivatsiya yuqori - samaradorlik 15% oshadi; N kompaniyada motivatsiya past, natijalar sust.

Qiyosiy tahlil natijalarida tashkilotda yetakchilik sohalarining rivojlanishi boshqaruv samaradorligiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Strategik yetakchilikning kuchli bo‘lishi resurslarni samarali taqsimlash va xodimlarni maqsadga yo‘naltirish imkonini

beradi, bu esa yangi bozorlarni tezroq kashf qilish va raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradi. Operatsion yetakchilik esa kundalik ish jarayonlarini tez va aniq boshqarishga xizmat qiladi; samarali operatsion boshqaruv ish jarayonlarining tezligini oshiradi, vaqtni tejaydi va xodimlarning charchashini kamaytiradi. Innovatsion yetakchilik esa tashkilotning bozor raqobatbardoshligini oshirish va yangi mahsulotlar hamda texnologiyalarni joriy etishda muhim rol o'ynaydi. Xodimlar bilan ishlash sohasida transformatsion yetakchilik xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiya qilish orqali ishchi kuchining sodiqligi va samaradorligini oshiradi.

2. Kontent tahlili metodi.

Turli ma'lumot manbalari - rahbarlar intervyusi, xodimlarning fikrlari, ichki hisobotlar va tashkilot bloglari tahlil qilindi. Ma'lumotlar strategik, operatsion, innovatsion va transformatsion yetakchilik kategoriyalariga bo'linib, ularning boshqaruv samaradorligiga ta'siri aniqlandi. Hisobotlar va intervyular strategik yetakchilik orqali uzoq muddatli maqsadlar va bozor tahlillari amalga oshirilishini ko'rsatdi. Operatsion yetakchilik esa ish jarayonlarini tez va samarali boshqarishga imkon yaratdi. Innovatsion yetakchilik yangi texnologiyalarni joriy etish va bozor raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qilgan bo'lsa, xodimlar bilan ishlash orqali transformatsion yetakchilik xodimlarning motivatsiya va sodiqligini oshirdi.

3. Tizimli yondashuv metodi.

Tizimli tahlil metodi tashkilotning yetakchilik sohalari va ularning boshqaruv samaradorligiga ta'sirini o'rganishda muhim vositadir. Bu metod asosida yetakchilikning har bir sohasi alohida tizim sifatida, uning tarkibiy qismlari, funksiyalari va ular o'rtasidagi bog'liqliklar aniqlanadi. SHu tarzda rahbarlar tashkilotning barcha elementlarini bir butun sifatida ko'rib, samarali boshqaruv yo'llarini belgilash imkoniga ega bo'ladilar. Strategik yetakchilik tizimi uzoq muddatli maqsadlarni belgilash, resurslarni rejalashtirish va bozor sharoitini tahlil qilishdan iborat. Bu tizimning samaradorligi tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish va kelajakdagi o'sish yo'nalishlarini aniqlashga yordam beradi. Operatsion yetakchilik tizimi kundalik ish jarayonlarini boshqarish va muammolarni tezkor hal qilishni o'z ichiga oladi. Tizimli tahlil bu jarayonlarning o'zaro bog'liqligini va samaradorlikka ta'sirini aniqlash imkonini beradi, natijada resurslar optimal tarzda ishlatiladi va ish jarayonlari silliq amalga oshadi. Innovatsion yetakchilik tizimi yangi g'oyalar va texnologiyalarni joriy etish faoliyatini qamrab oladi. Tizimli tahlil yordamida innovatsion jarayonlar boshqa tizim elementlari bilan qanday bog'langanligi, ularning natijaga ta'siri va tashkilotning umumiy samaradorligiga ta'siri aniqlanadi. Transformatsion yetakchilik tizimi xodimlar bilan ishlash, ularni rag'batlantirish va motivatsiya qilish jarayonlarini o'z ichiga oladi. Tizimli tahlil orqali bu jarayonlarning xodimlarning ish samaradorligi, sodiqligi va jamoa ruhiga qanday ta'sir qilishi aniqlanadi.

Tizimli tahlil metodi tashkilotdagi barcha yetakchilik sohaslarini ularning tarkibiy qismlari va o'zaro bog'liqligi asosida o'rganishga imkon beradi. Bu metod rahbarlarga samarali qarorlar qabul qilish, resurslarni optimal taqsimlash va boshqaruv samaradorligini oshirishda aniq yo'l-yo'riq beradi.

O'tkazilgan nazariy va metodologik tahlillar shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda yetakchilik boshqaruv samaradorligini belgilovchi eng muhim omillardan biri hisoblanadi. Atakchilik sohalari to'g'ri shakllangan va o'zaro uyg'unlashgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi yuqori bo'lib, xodimlar o'rtasida mas'uliyat hissi, sadoqat va tashabbuskorlik kuchli namoyon bo'ladi. Tadqiqot jarayonida yetakchilikning asosiy sohalari alohida-alohida tahlil qilinib, ularning boshqaruv tizimiga ta'siri ilmiy jihatdan asoslab berildi. Avvalo, strategik yetakchilik tahlili shuni ko'rsatdiki, tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishi bevosita rahbarning strategik fikrlash qobiliyatiga bog'liqdir. Strategik yetakchi tashqi muhitni tahlil qiladi, bozor tendensiyalarini aniqlaydi, xavf va imkoniyatlarni baholaydi hamda aniq va o'lchab bo'ladigan maqsadlarni belgilaydi. Ilmiy tadqiqotlar natijalariga ko'ra, strategik yetakchilik rivojlangan tashkilotlarda qarorlar izchil qabul qilinadi, resurslardan samarali foydalaniladi va noaniqlik sharoitida barqarorlik saqlanib qoladi. Aksincha, strategik yo'nalish aniq belgilanmagan tashkilotlarda qisqa muddatli manfaatlar ustuvor bo'lib, bu uzoq muddatda raqobatbardoshlikning pasayishiga olib keladi.

Tashkiliy yetakchilik tahlili natijalari shuni ko'rsatdiki, samarali ichki boshqaruv tizimi yetakchining tashkilotchilik qobiliyatiga bevosita bog'liqdir. Tashkiliy yetakchi vakolatlarni adolatli taqsimlaydi, javobgarlik chegaralarini aniq belgilaydi va ish jarayonlarini muvofiqlashtiradi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkiliy yetakchilik etardi darajada shakllangan tashkilotlarda ish jarayonlarida takrorlanish, mas'uliyatsizlik va nizolar darajasi sezilarli darajada kamayadi. Bu esa boshqaruv samaradorligining oshishiga va tashkilot ichida tartibli muhitning shakllanishiga olib keladi.

Motivatsion yetakchilik sohasining tahlili alohida ahamiyat kasb etdi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, xodimlarning ishga bo'lgan munosabati faqat moddiy rag'batlantirish bilan belgilanmaydi. Yetakchining e'tirofi, qo'llab-quvvatlashi va adolatli munosabati xodimlarda ichki motivatsiyani kuchaytiradi. Motivatsion yetakchilik rivojlangan tashkilotlarda xodimlarning ishga sadoqati, tashabbuskorligi va innovatsion faolligi yuqori bo'ladi. Aksincha, motivatsiya tizimi sust bo'lgan tashkilotlarda kadrlar almashinuvi ko'payadi, mehnat unumdorligi pasayadi va tashkilot maqsadlariga erishish qiyinlashadi. Kommunikativ yetakchilik tahlili shuni ko'rsatdiki, samarali muloqot tashkilot ichidagi muammolarni barvaqt aniqlash va ularni hal etishda muhim vosita hisoblanadi. Ochiq va konstruktiv muloqot muhitiga ega tashkilotlarda xodimlar o'z fikrlarini erkin bildira oladi, bu esa qaror qabul qilish jarayonining sifatini oshiradi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, kommunikativ yetakchilik rivojlangan tashkilotlarda nizolar kamroq uchraydi va jamoaviy hamkorlik yuqori darajada bo'ladi. Atakchining tinglash qobiliyati va qayta aloqa berishi xodimlar ishonchini mustahkamlaydi. Innovatsion yetakchilik bo'yicha olingan natijalar zamonaviy tashkilotlar uchun alohida ahamiyatga ega. Raqamli transformatsiya va tezkor o'zgarishlar sharoitida innovatsion fikrlashga ega yetakchilar tashkilotni yangiliklarga moslashtira oladi. Tadqiqotlarda innovatsion yetakchilik mavjud tashkilotlarda o'zgarishlarga qarshilik darajasi past bo'ladi, yangi g'oyalar

qo'llab-quvvatlanadi va ijodiy muhit shakllanadi. Bunday tashkilotlar bozor talablariga tez moslashadi va uzoq muddatli raqobat ustunligiga erishadi.

Umumiy tahlil natijalariga ko'ra, yetakchilik sohalari o'zaro mustaqil emas, balki bir-biri bilan chambarchas bog'liq holda faoliyat yuritadi. Strategik yetakchilik aniq yo'nalish belgilasa, tashkiliy yetakchilik ushbu yo'nalishni amalga oshirish mexanizmini yaratadi. Motivatsion va kommunikativ yetakchilik xodimlarni ushbu jarayonga jalb etib, innovatsion yetakchilik orqali tashkilotning rivojlanishi ta'minlanadi. Ushbu sohalardan birining yetarli darajada rivojlanmasligi butun boshqaruv tizimining samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda yetakchilik sohaslarini kompleks va tizimli rivojlantirish boshqaruv samaradorligini oshirishning eng muhim shartlaridan biridir. Samarali yetakchilik mavjud tashkilotlarda xodimlarning ish unumdorligi oshadi, ichki muhit barqarorlashadi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishish imkoniyati kengayadi. Ushbu natijalar keyingi boblarda ilgari suriladigan taklif va xulosalar uchun mustahkam ilmiy asos bo'lib xizmat qiladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

O'tkazilgan ilmiy-nazariy tahlillar va mantiqiy umumlashtirishlar shuni ko'rsatdiki, tashkilotlarda yetakchilik boshqaruv samaradorligini belgilovchi strategik ahamiyatga ega omil hisoblanadi. Zamonaviy tashkilotlar faoliyati tobora murakkablashib borayotgan, tashqi muhitda raqobat kuchaygan va o'zgarishlar tezlashgan sharoitda yetakchilik faqat boshqaruv funksiyasi sifatida emas, balki tashkilotni rivojlantiruvchi asosiy kuch sifatida namoyon bo'lmoqda. Tadqiqot natijalari tashkilotda yetakchilikning alohida sohalari emas, balki ularning uyg'un va tizimli rivojlanishi muhim ekanini yaqqol ko'rsatdi.

Tahlillar asosida aniqlanishicha, strategik yetakchilik tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aniq strategik yo'nalishga ega bo'lmagan tashkilotlarda boshqaruv qarorlari parchalanib ketadi va resurslardan foydalanish samarasizlashadi. Tashkiliy yetakchilik esa strategik maqsadlarning amaliyotga tatbiq etilishini ta'minlaydi. Vakolat va javobgarlikning aniq taqsimlanishi, ichki jarayonlarning muvofiqlashtirilishi va nazorat mexanizmlarining to'g'ri yo'lga qo'yilishi tashkilot samaradorligini oshiradi. Tadqiqot motivatsion yetakchilikning ahamiyatini alohida tasdiqladi. Xodimlarning ishga bo'lgan munosabati, sadoqati va tashabbuskorligi yetakchining rag'batlantirish siyosati bilan chambarchas bog'liqdir. Faqat moddiy rag'batlantirishga tayanish yetarli emasligi, balki e'tirof etish, qo'llab-quvvatlash va adolatli munosabat xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytirishi aniqlandi. Kommunikativ yetakchilik tashkilot ichidagi sog'lom psixologik muhitni shakllantiruvchi asosiy omil sifatida namoyon bo'lib, ochiq muloqot va qayta aloqaning mavjudligi nizolarni kamaytirishi va jamoaviy hamkorlikni mustahkamlashi isbotlandi. Zamonaviy sharoitda innovatsion yetakchilik tashkilotlarning raqobatbardoshligini saqlab qolish va rivojlantirish uchun zaruriy shart ekanligi ham tadqiqot natijalarida o'z tasdig'ini topdi. Innovatsion fikrlashga ega yetakchilar o'zgarishlarga qarshilikni kamaytiradi, xodimlarni yangiliklarga jalb etadi va tashkilotda ijodiy muhitni shakllantiradi. Ushbu yetakchilik

sohasi yetarli darajada rivojlanmagan tashkilotlarda esa yangiliklarni joriy etish sekinlashadi va raqobat ustunligi yo'qoladi. Umuman olganda, tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda yetakchilik sohalarining birortasi ham alohida holda yuqori samaradorlikni ta'minlay olmaydi. Faqat strategik, tashkiliy, motivatsion, kommunikativ va innovatsion yetakchilikning o'zaro uyg'unlashuvi boshqaruv samaradorligini oshiradi va tashkilotning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

Mazkur xulosalardan kelib chiqib, tashkilotlarda yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha quyidagi amaliy takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, tashkilotlarda yetakchilik kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan uzluksiz o'quv va trening tizimini joriy etish zarur. Rahbarlar strategik fikrlash, kommunikatsiya, motivatsiya va o'zgarishlarni boshqarish bo'yicha muntazam malaka oshirib borishi lozim.

Ikkinchidan, tashkilot boshqaruvida strategik rejalashtirish mexanizmlarini kuchaytirish, aniq maqsadlar va natijaviy ko'rsatkichlar (KPI) tizimini joriy etish tavsiya etiladi. Bu yetakchilarning qaror qabul qilish jarayonini izchil va natijaga yo'naltirilgan qiladi.

Uchinchidan, xodimlar uchun adolatli va shaffof motivatsiya tizimini shakllantirish muhim ahamiyatga ega. Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish usullarining uyg'unlashuvi xodimlar sadoqatini oshiradi va kadrlar almashinuvi darajasini pasaytiradi.

To'rtinchidan, tashkilotlarda ochiq kommunikatsiya va qayta aloqa mexanizmlarini rivojlantirish zarur. Xodimlarning fikr va takliflarini inobatga olish, jamoa bilan doimiy muloqot olib borish yetakchilik samaradorligini oshiradi.

Beshinchidan, innovatsion muhitni shakllantirish va o'zgarishlarga tayyorlikni kuchaytirish tavsiya etiladi. Yetakchilar yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlashi, xodimlarni ijodiy fikrlashga undashi va raqamli texnologiyalarni joriy etishga tashabbus ko'rsatishi lozim.

Tashkilotda yetakchilik sohalarini tizimli va kompleks rivojlantirish nafaqat boshqaruv samaradorligini oshiradi, balki tashkilotning uzoq muddatli barqarorligi, raqobatbardoshligi va ijtimoiy mas'uliyatini ta'minlashda muhim omil bo'lib xizmat qiladi. Mazkur tadqiqot natijalari kelgusida empirik tadqiqotlar olib borish va yetakchilik modellarini amaliyotda sinovdan o'tkazish uchun mustahkam ilmiy asos yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Abdurahmonov Q. X. Boshqaruv nazariyasi. - Toshkent: Iqtisodiyot, 2019.
2. Xudoyberdiev R. Menejment va etakchilik asoslari. - Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
3. Ismoilov S. Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish. - Toshkent: O'zbekiston, 2021.
4. Karimov B. Strategik menejment. - Toshkent: Iqtisodiyot-Moliya, 2018.
5. Tursunov B. Zamonaviy menejment. - Toshkent: Akademnashr, 2022.
6. Usmonov D. Etakchilik psixologiyasi. - Toshkent: Fan, 2019.

7. Norqulov A. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish. - Toshkent: Yangi asr avlodi, 2020.
8. Musaeva Sh. A. Marketing tadqiqotlari. Darslik "STAR-SEL" MChJ nashriyot va ijodiy bo'limi. Samarqand-2023
9. Musaeva Sh. A. Integrallashtirilgan marketing kommunikatsiyasi O'quv qo'llanma "Mahorat" nashriyoti, Samarqand -2022.
10. Rahbarlik va liderlik kompetensiyalari. - Toshkent, 2021.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:
Ingliz tili muharriri:
Rus tili muharriri:
Musahhih:
Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Karimova Shirin Zoxid qizi
Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2026-yil, avgust, 8-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: info@marketingjournal.uz
Bot: [@marketinjournalbot](https://t.me/marketinjournalbot)
Tel.: +998977838464, +998939266610
Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi** rayosatining **2024-yil 04-oktabrdagi 362/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**