

TASHKILOTDAGI BOSHQARUV TIZIMINING MEHNAT SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Usmonov Adxamjon A'zamjonovich

ISFT instituti "Menejment" kafedrası mudiri,
tadqiqotchi

Annotatsiya

Ushbu maqolada tashkilotdagi boshqaruv tizimining mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar tahlil qilingan. Unda tashkilotni samarali boshqarish tamoyillari, jumladan strategik rejalashtirish, motivatsiya, innovatsion texnologiyalarni joriy etish, tashkilot madaniyatini rivojlantirish va resurslardan samarali foydalanish kabi asosiy jihatlar yoritilgan. Shuningdek, ichki va tashqi omillarning tashkilot samaradorligiga ta'siri ham tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: boshqaruv tizimi, mehnat samaradorligi, strategik rejalashtirish, motivatsiya, tashkilot madaniyati, resurslarni boshqarish, ichki omillar, tashqi omillar.

Аннотация

В данной статье анализируются факторы, влияющие на производительность труда в системе управления организацией. Излагаются основные аспекты принципов эффективного управления, такие как стратегическое планирование, мотивация, внедрение инновационных технологий, организационная культура и эффективное использование ресурсов. Также рассматривается влияние как внутренних, так и внешних факторов на эффективность работы организации.

Ключевые слова: система управления, производительность труда, стратегическое планирование, мотивация, организационная культура, управление ресурсами, внутренние факторы, внешние факторы.

Abstract

This article analyzes the factors that influence the labor productivity of an organization's management system. It outlines the main aspects of effective management principles, including strategic planning, motivation, the implementation of innovative technologies, organizational culture, and the efficient use of resources. The article also examines the impact of both internal and external factors on organizational performance.

Keywords: management system, labor productivity, strategic planning, motivation, organizational culture, resource management, internal factors, external factors.

KIRISH

Global bozor talablari, texnologik o'zgarishlar va inson resurslaridan oqilona foydalanish zarurati rahbarlardan tezkor, moslashuvchan va ilmiy asoslangan boshqaruv yondashuvlarini talab etadi. Mehnat samaradorligi esa tashkilot faoliyatining eng muhim ko'rsatkichlaridan biri bo'lib, nafaqat ishlab chiqarish hajmini, balki mahsulot sifati, xodimlarning motivatsiyasi va umumiy ish muhiti darajasini ham belgilaydi. Shu sababli boshqaruv tizimining samaradorligini oshirish

orqali mehnat unumdorligini yuksaltirish masalasi bugungi kunda dolzarb ilmiy-amaliy yo‘nalishlardan biri hisoblanadi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab tashkilotlarda boshqaruvning samarasizligi sababli resurslardan to‘liq foydalanilmaydi, ichki kommunikatsiya sust bo‘ladi, qaror qabul qilish jarayoni cho‘ziladi va xodimlar motivatsiyasi yetarlicha qo‘llab-quvvatlanmaydi. Bu esa ishlab chiqarish jarayonida vaqt va mablag‘ isrofiga, mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Ba‘zi hollarda zamonaviy boshqaruv usullaridan xabardorlik yetishmasligi yoki ularni amaliyotga tatbiq etishdagi sustlik tufayli raqobat ustunliklari qo‘ldan boy beriladi.

Ushbu tadqiqotning maqsadi — tashkilotni boshqarish tizimining turli elementlari (rejalashtirish, tashkillashtirish, motivatsiya va nazorat) mehnat samaradorligiga qanday ta‘sir ko‘rsatishini aniqlash hamda samaradorlikni oshirish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotning asosiy vazifalari boshqaruv tizimining mavjud ahvolini tahlil qilish, xodimlar samaradorligiga ta‘sir etuvchi ichki va tashqi omillarni aniqlash hamda boshqaruv yondashuvlarini optimallashtirish imkoniyatlarini baholashni o‘z ichiga oladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Menejment nazariyasining rivojlanishida klassik darg‘alar – F. Teylor, A. Fayol va L. Urviklarning qarashlari alohida ahamiyat kasb etadi. Ularning tadqiqotlari boshqaruv tamoyillarini shakllantirishda ilmiy asos bo‘lib xizmat qilgan. Olimlar fikriga ko‘ra, samarali boshqaruv resurslardan maksimal darajada foydalanish, mehnat taqsimotini oqilona tashkil etish hamda ish jarayonlarini tartibga solish orqali tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshiradi [1].

Mazkur klassik yondashuvlar keyingi ilmiy izlanishlar uchun metodologik poydevor bo‘lib, so‘nggi yillarda olib borilgan tadqiqotlarda ham o‘z aksini topmoqda. Xususan, N. Nikolayev o‘z tadqiqotida samaradorlikning asosiy omillari sifatida aniq maqsadlarga yo‘naltirilgan faoliyat, xodimlarni rag‘batlantirish, ichki jarayonlarni muvofiqlashtirish hamda mehnatni sifatli boshqarish mexanizmlarini qayd etadi. Muallifning fikricha, ushbu omillar tashkilot ichidagi resurslardan oqilona foydalanish, xodimlarning mehnat faolligini oshirish va umumiy natijalarni yaxshilashda hal qiluvchi ahamiyatga ega [2].

Shuningdek, Delmas va Pekovic tadqiqotlari ekologik amaliyotlarni boshqa boshqaruv strategiyalari, jumladan sifat menejmenti va jamoaviy ishlash bilan uyg‘unlashtirish samaradorlikni oshirishga xizmat qilishini ko‘rsatadi. Ularning xulosasiga ko‘ra, ekologik yondashuvlar nafaqat tashqi ijtimoiy mas‘uliyat doirasida, balki ichki ishlab chiqarish jarayonlari va xodimlarning mehnat unumdorligiga ham ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Demak, barqaror rivojlanish tamoyillari bilan uyg‘unlashgan boshqaruv tizimlari tashkilot uchun qo‘shimcha raqobat ustunligini ta‘minlaydi [3].

N. Afridah va boshqalar olib borgan izlanishlarda samarali faoliyatni boshqarish tizimlariga alohida urg‘u beriladi. Ularning ta‘kidlashicha, aniq maqsad belgilash, muntazam monitoring, fikr-mulohaza almashish va mukofotlash kabi elementlardan

iborat mexanizmlar xodimlarning motivatsiyasini sezilarli darajada kuchaytiradi. Natijada nafaqat individual ish samaradorligi, balki butun tashkilot unumdorligi oshadi. Ushbu yondashuv zamonaviy menejmentning muhim tamoyillaridan biri bo'lib, inson resurslarini rivojlantirish va ularning faoliyatini doimiy qo'llab-quvvatlash orqali yuqori natijalarga erishish imkonini beradi [4].

S. Saini tomonidan olib borilgan bibliometrik tahlilda xodimlarning faol ishtiroki va tashkilotga sodiqligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik keng qamrovli ilmiy adabiyotlar asosida o'rganilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xodimlarning o'z ish jarayoniga faol jalb qilinishi ularning motivatsiyasini kuchaytirib, tashkilotga bo'lgan sadoqatini oshiradi. Shu bilan birga, bu ikki omil mehnat unumdorligi, innovatsion faoliyat va umumiy tashkiliy samaradorlikka sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatishi aniqlangan. Muallifning xulosasiga ko'ra, xodimlarni qo'llab-quvvatlovchi rahbarlik, adolatli mukofotlash tizimlari va ochiq muloqot madaniyati ushbu jarayonlarning barqarorligini ta'minlovchi muhim shartlardan hisoblanadi [5].

A. Usmonov tomonidan olib borilgan ilmiy tadqiqotlar ham mazkur fikrlarni qo'llab-quvvatlaydi. Muallif boshqaruv tizimlarini zamonaviy talablar asosida moslashtirish mehnat samaradorligini oshirishda muhim omil ekanini ta'kidlaydi. Shuningdek, boshqaruv sifatining mehnat unumdorligiga bevosita ta'siri mavjudligi qayd etiladi. Bu esa rahbariyat tomonidan ishlab chiqilgan strategik qarorlarning amaliy natijalarga sezilarli ta'sir ko'rsatishini anglatadi [6].

Umuman olganda, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, samarali boshqaruv tizimlari ko'p qirrali va kompleks yondashuvni talab etadi. Ular faqatgina aniq maqsadlar va rag'batlantirish choralari emas, balki ekologik barqarorlik, jamoaviy hamkorlik, texnologiyalardan foydalanish hamda xodimlarning faol ishtirokiga ham asoslanishi lozim. Shu bois, mehnat unumdorligini oshirishni ko'zda tutuvchi boshqaruv strategiyalari doimiy ravishda yangilanib, zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy talablar bilan uyg'unlashtirilishi muhimdir.

METODOLOGIYA

Ushbu tadqiqotda tashkilotni boshqarish tizimining mehnat samaradorligiga ta'sirini aniqlash maqsadida aralash yondashuv qo'llanildi. Avvalo, mavjud nazariy manbalar va ilgari o'tkazilgan tadqiqotlar asosida konseptual asoslar shakllantirildi, so'ngra empirik ma'lumotlar yig'ildi. Tadqiqot davomida olingan ma'lumotlar qayta ishlanib, boshqaruv tizimi elementlari — rejalashtirish, rag'batlantirish, muvofiqlashtirish va monitoringning mehnat samaradorligiga bo'lgan bevosita hamda bilvosita ta'siri baholandi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tashkilotdagi boshqaruv tizimining mehnat samaradorligiga ta'sirini o'rganishda boshqaruvning asosiy tamoyillari alohida ahamiyat kasb etadi. Zero, samarali boshqaruv tizimi nafaqat xodimlarning mehnat unumdorligini oshiradi, balki

tashkilotning umumiy rivojlanish darajasiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtayi nazardan, tashkilotni samarali boshqarishning asosiy tamoyillari sifatida strategik rejalashtirish, yetakchilik va motivatsiya, innovatsiyalarni joriy etish, tashkilot madaniyatini rivojlantirish hamda resurslarni oqilona boshqarish ko'rsatib o'tiladi. Ushbu tamoyillar har bir tashkilotning ichki imkoniyatlari va tashqi muhitiga mos holda tatbiq etilishi zarur (1-jadval).

1-jadval.

Tashkilotni samarali boshqarish tamoyillari¹

T/r	Tamoyil	Tavsif
1.	Strategik rejalashtirish	Uzoq muddatli maqsad va vazifalarni belgilash.
2.	Yetakchilik va motivatsiya	Xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va ularga rahbarlik qilish.
3.	Innovatsiyalar va texnologiyalarni joriy etish	Zamonaviy texnologiyalarni qo'llash orqali ish samaradorligini oshirish.
4.	Tashkilot madaniyati	Mehnat muhitini yaxshilash va ijobiy ish sharoitlarini yaratish.
5.	Resurslardan samarali foydalanish	Moliyaviy, moddiy va inson resurslarini optimal boshqarish.

1-jadvaldan ko'rinib turibdiki, samarali boshqaruvni ta'minlash uchun quyidagi asosiy tamoyillarga e'tibor qaratish lozim:

1. Strategik rejalashtirish – tashkilotning uzoq muddatli maqsad va vazifalarini aniq belgilashni nazarda tutadi. Bu jarayon tashkilot rahbariyatidan bozorni, raqobatchilarni va mavjud resurslarni chuqur tahlil qilishni talab etadi. Rejalashtirish asosida kelajakda erishilishi lozim bo'lgan natijalar aniqlanadi va zarur strategiyalar ishlab chiqiladi. Strategik rejalashtirish boshqaruvning barcha boshqa tamoyillarini amalga oshirishda asosiy yo'nalishni belgilab beradi.

2. Yetakchilik va motivatsiya – rejalashtirilgan strategiyalarni amaliyotga tatbiq etishda muhim ahamiyatga ega. Rahbarlar nafaqat maqsad va vazifalarni belgilab berishi, balki xodimlarni ilhomlantirishi, ularga rahbarlik qilishi va ularning malakasini oshirishga ko'maklashishi lozim. Samarali motivatsiya tizimi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini orttiradi, jamoada ishonch va jamoaviy ruhni shakllantiradi.

3. Innovatsiyalar va texnologiyalarni joriy etish – zamonaviy bozor sharoitida tashkilotning raqobatbardoshligini ta'minlaydi. Avtomatlashtirish, raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt yechimlari ish jarayonlarini soddalashtiradi, resurslardan foydalanish samaradorligini oshiradi. Shu tariqa, yangi texnologiyalarni qo'llash orqali tashkilot operatsion xarajatlarini kamaytirib, mahsulot yoki xizmat sifatini yaxshilashga erishadi.

¹ Muallif tomonidan tuzilgan

4. Tashkilot madaniyati – xodimlar o‘rtasida o‘zaro hurmat, ochiq muloqot va hamkorlikni shakllantirishga xizmat qiladi. Ijobiy tashkilot madaniyati jamoada barqaror ish muhitini yaratadi, bu esa har bir xodimning samarali faoliyat yuritishi uchun qulay sharoitni ta‘minlaydi. Shuningdek, sog‘lom madaniyat muammolarni o‘z vaqtida aniqlash va bartaraf etishda ham muhim rol o‘ynaydi.

5. Resurslardan samarali foydalanish – tashkilotning iqtisodiy barqarorligini ta‘minlash, xarajatlarni optimallashtirish va daromadni oshirish uchun zarur. Moliyaviy, moddiy va inson resurslarini to‘g‘ri taqsimlash hamda ularni maqsadga muvofiq ishlatish tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Resurslardan oqilona foydalanish korxonaning rentabelligini yaxshilaydi va uning bozor sharoitlarida barqaror faoliyat yuritishiga yordam beradi.

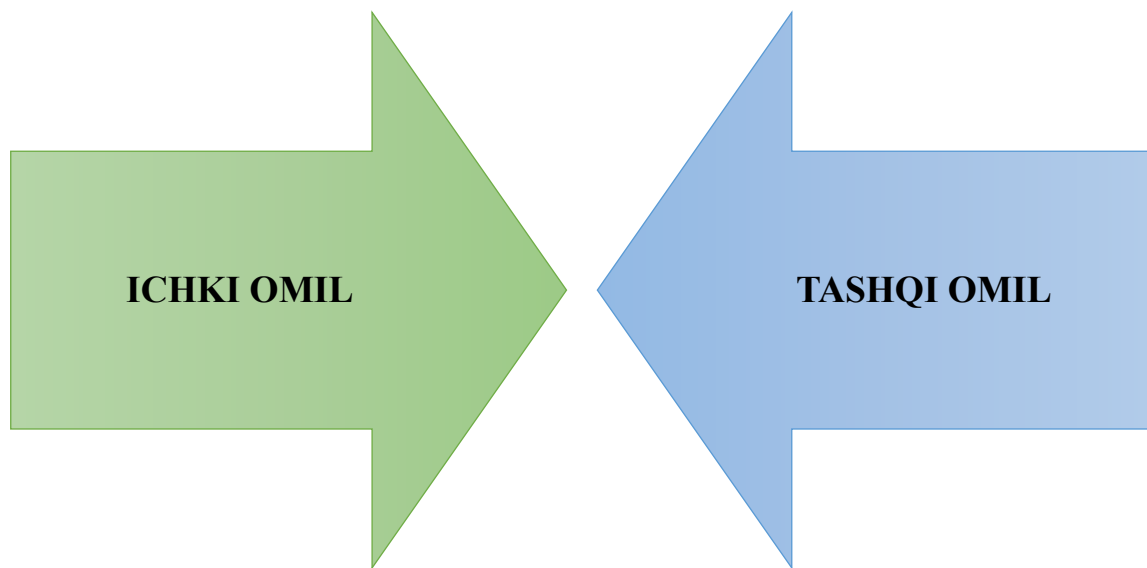
Mazkur tamoyillarga izchil va o‘zaro bog‘liq holda amal qilinishi tashkilot faoliyatini tizimli ravishda boshqarishga imkon yaratadi. Bunday sharoitda strategik rejalashtirish faqat uzoq muddatli maqsadlarni belgilash bilan cheklanmay, balki kundalik operatsion jarayonlar, xodimlarning vazifalari va resurslardan foydalanish tartibiga ham aniq yo‘nalish beradi. Natijada tashkilot faoliyatining har bir bosqichi yagona maqsad sari yo‘naltiriladi, ortiqcha resurs sarfi va samarasiz jarayonlar kamayadi.

Tamoyillarning uyg‘un qo‘llanishi jamoada mas‘uliyat va hamkorlik ruhini kuchaytiradi. Yetakchilik va motivatsiyaning strategik rejalashtirish bilan uzviy bog‘lanishi xodimlarning tashabbuskorligini oshirib, ularni umumiy maqsadlarga erishishga rag‘batlantiradi. Innovatsion yondashuv esa nafaqat yangi texnologiyalarni joriy etishni, balki boshqaruv jarayonlarida ham yangicha qarashlarni shakllantirishni taqozo etadi. Bu esa tashkilotning tashqi muhitdagi o‘zgarishlarga moslashuvchanligini ta‘minlab, uning raqobatbardoshligini oshiradi.

Eng muhimi, tashkilot madaniyati va resurslarni samarali boshqarish tamoyillari birgalikda qo‘llanilganda, ichki muhitda shaffoflik, o‘zaro ishonch va yuqori mehnat intizomi shakllanadi. Bu esa o‘z navbatida xodimlarning faolligi va mehnat unumdorligining barqaror o‘shishiga zamin yaratadi. Natijada, jamoa umumiy maqsad sari birlashib, tashkilotning barqaror rivojlanishi, yuqori samaradorlikka erishishi va innovatsion yondashuv asosida doimiy taraqqiyotini ta‘minlash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Shu bilan birga, tashkilotning barqaror rivojlanishi va yuqori samaradorlikka erishishi nafaqat ichki boshqaruv mexanizmlariga, balki tashqi muhit omillariga ham bevosita bog‘liqdir. Ichki omillar — boshqaruv tizimining sifati, xodimlar motivatsiyasi, innovatsion yondashuvlar va samarali kommunikatsiya — tashkilotning ichki barqarorligi va samaradorligini belgilasa, tashqi omillar — raqobat muhiti, davlat

siyosati, iqtisodiy va texnologik rivojlanish, ijtimoiy-madaniy xususiyatlar — uning bozor sharoitlarida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga xizmat qiladi (1-rasm).



1-rasm. Tashkilotni samarali boshqarishga ta'sir qiluvchi omillar¹

Boshqaruvning ichki omillariga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Boshqaruv tizimining sifati va samaradorligi. Yaxshi boshqaruv tizimi rejalashtirish, aniq maqsadlar va samarali jarayonlarni o'z ichiga oladi. Rahbarlarning qaror qabul qilish qobiliyati va ularning ish yuritish uslubi tashkilot samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Tadqiqotlarga ko'ra, muvaffaqiyatli boshqaruv tizimi to'g'ri qaror qabul qilish jarayoni va tashkilot ichidagi resurslarni samarali taqsimlash bilan chambarchas bog'liq [7].

2. Xodimlarning malakasi va motivatsiyasi. Malakali va bilimli xodimlar tashkilotning rivojlanishi uchun muhim omil hisoblanadi. Rag'batlantirish tizimi va motivatsion vositalar (maosh, bonuslar, o'sish imkoniyatlari, e'tirof) xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, jamoa ruhini mustahkamlaydi [8].

3. Innovatsion yondashuvlar va texnologik jarayonlar. Yangi texnologiyalarni joriy etish va innovatsion boshqaruv usullarini qo'llash tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi. Avtomatlashtirilgan tizimlar va sun'iy intellekt texnologiyalari samaradorlikni oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi [9].

4. Ichki kommunikatsiya va axborot almashinuvi. Tashkilot ichidagi samarali aloqa tizimi qarorlarni tez va aniq qabul qilish imkonini beradi. Ochiq va shaffof axborot almashinuvi xodimlar o'rtasida hamkorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi [10].

Tashqi omillarga quyidagilar kiradi:

¹ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

1. Raqobat muhiti va bozor sharoitlari. Bozordagi raqobat kuchaygani sayin tashkilot doimiy ravishda o‘z strategiyasini yangilab borishi, mahsulot yoki xizmat sifatini oshirishi zarur bo‘ladi. Raqobatbardoshlik darajasi va bozorning o‘zgaruvchanligi tashkilotning boshqaruv strategiyasiga katta ta‘sir ko‘rsatadi. Yuqori raqobat darajasi esa tashkilotlarni doimiy o‘zgarishlarga undaydi [11].

2. Davlat siyosati va me‘yoriy-huquqiy tartibga solish. Hukumatning iqtisodiy siyosati va biznesni tartibga solish mexanizmlari tashkilotning rivojlanishiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi.

3. Iqtisodiy va texnologik rivojlanish darajasi. Iqtisodiy inqiroz yoki o‘shish davrida tashkilot o‘z faoliyatini moslashtirishi, xarajatlar va investitsiya siyosatini qayta ko‘rib chiqishi zarur bo‘ladi. Global darajadagi texnologik rivojlanish esa mahsulot yoki xizmat sifatini oshirish hamda ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish imkonini beradi.

4. Ijtimoiy-madaniy omillar. Jamiyat qadriyatlari, mehnat madaniyati va iste‘molchilarning xulq-atvori tashkilot boshqaruviga sezilarli ta‘sir qiladi. Aholining yosh tarkibi, malaka darajasi va boshqa demografik xususiyatlar mehnat bozorida xodimlar tanloviga hamda mahsulot yoki xizmatlarga bo‘lgan talab darajasiga bevosita ta‘sir etadi. Iste‘molchilarning turmush tarzi va xulq-atvoridagi o‘zgarishlar (masalan, ekologik toza mahsulotlarga talabning ortishi) esa tashkilot strategiyasini qayta ko‘rib chiqishga majbur etadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Yuqoridagi tahlillar shuni ko‘rsatadiki, tashkilotdagi boshqaruv tizimining sifati mehnat samaradorligini belgilovchi eng muhim omillardan biridir. Strategik rejalashtirish, yetakchilik va motivatsiya, innovatsiyalarni joriy etish, tashkilot madaniyati hamda resurslardan samarali foydalanish tamoyillari uyg‘un qo‘llanilganda tashkilot faoliyati tizimli yo‘lga qo‘yiladi va xodimlarning mehnat unumdorligi barqaror o‘shishga erishadi. Shuningdek, ichki omillar – boshqaruv sifati, xodimlar malakasi, kommunikatsiya va innovatsion yondashuvlar – tashkilot barqarorligini ta‘minlasa, tashqi omillar – raqobat muhiti, davlat siyosati, iqtisodiy va texnologik rivojlanish hamda ijtimoiy-madaniy sharoitlar – tashkilotning bozor sharoitida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga asos bo‘ladi. Demak, samarali boshqaruv tizimi faqat ichki jarayonlarni mukammallashtirish bilan cheklanmay, balki tashqi omillar bilan ham uzviy aloqada bo‘lishi lozim.

Amaliy natijalarga asoslanib, quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

1. Tashkilotda mehnat samaradorligini oshirish uchun uzoq muddatli maqsadlarni aniq belgilash, bozor sharoitlarini chuqur tahlil qilish va o‘zgaruvchan tashqi muhitga moslashuvchan strategiyalar ishlab chiqish zarur.

2. Xodimlarni rag‘batlantirishning moddiy va nomoddiy shakllarini uyg‘unlashtirish, rahbarlarning shaxsiy yetakchilik ko‘nikmalarini rivojlantirish maqsadga muvofiq.

3. Raqamli boshqaruv, avtomatlashtirilgan tizimlar va sun'iy intellekt yechimlaridan foydalanish samaradorlikni sezilarli darajada oshiradi.

4. Ochiq muloqot, jamoaviy hamkorlik va shaffoflikni ta'minlash orqali xodimlarning sadoqatini hamda ishga bo'lgan ishtiyoqini kuchaytirish lozim.

5. Moliyaviy, moddiy va inson kapitalini optimal taqsimlash va samarali boshqarish tashkilotning iqtisodiy barqarorligini mustahkamlaydi.

6. Ichki imkoniyatlarni muntazam baholash va tashqi muhitdagi o'zgarishlarga moslashish orqali raqobatbardoshlikni saqlab qolish mumkin.

Umuman olganda, samarali boshqaruv tizimi kompleks yondashuvni talab etadigan jarayon bo'lib, unda resurslardan oqilona foydalanish, xodimlarning mehnat faolligini oshirish va tashqi muhitga moslashuvchanlik tashkilotning mehnat samaradorligini ta'minlovchi asosiy shartlardir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Климова М. А. Принципы управления и эффективность организации. УрФУ. 2014. – С92-93

2. Николаев Н.А. Методика совершенствования системы управления персоналом предприятия как фактор повышения результативности и эффективности труда / Н.А. Николаев // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. – 2020. – №2. – DOI 10.24143/2073-5537-2020-2-38-49 .

3. Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2017). Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach. *Business & Society*, 57(1), 216-251.
<https://doi.org/10.1177/0007650317703648>

4. Afridah, N., Rawis, S.M., & Nalole, S.R. (2025). Kajian literatur tentang manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*. Vol. 7 #1. 2025. DOI: <https://doi.org/10.37567/cbjis.v7i1.3616>

5. Saini, S. (2025). Employee engagement and organizational commitment: Abibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*. DOI: <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2024-0345>

6. Usmanov A. (2024). The impact of the organization's management system on work efficiency. *European Journal of Artificial Intelligence and Digital Economy*. 1(9), 46–50. DOI: <https://doi.org/10.61796/jaide.v1i9.938>

7. Yang, H. Effective Management Systems and Decision-Making Processes. *Management Studies*, 2021. 29(3). – 45-67 P.

8. Choi, J., & Lee, S. Employee Motivation and Productivity Enhancement. *Human Resource Development Journal*, 18(2). 2022. – 78-95 P.

9. Brown, M., & Smith, T. Technological Innovations and Organizational Performance. *Journal of Innovation Management*. 2023. 21(1). – 32-50 P.

10. Kim, D. Internal Communication Strategies for Business Growth. *Corporate Communication Review*. 2021. 17(4). – 112-130 P.

11. Xu, Z., & Li, Y. Competitive Market Conditions and Organizational Innovation. *Journal of Business Strategy*. 35(4). 2021 – 102-118 P.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir: Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Ingliz tili muharriri: Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Rus tili muharriri: Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Musahhih: Karimova Shirin Zoxid qizi
Sahifalovchi va dizaynerlar: Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-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 332/5 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" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**