



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBILMIY JURNALI

Vol. 6 Issue 05 | pp. 108-117 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

KORXONA VA TASHKILOTDA YETAKCHILIK SOHALARI VA ULARNING BOSHQARUV SAMARADORLIGIGA TA'SIRI



Musayeva Shoira Azimovna

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti professori

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilotlarda yetakchilik tushunchasining nazariy asoslari, zamonaviy boshqaruv tizimidagi o'rni, strategik, tashkiliy, motivatsion, kommunikativ hamda innovatsion yetakchilik yo'nalishlari ilmiy-nazariy jihatdan yoritilib, ularning tashkilot faoliyati samaradorligiga ko'rsatadigan ta'siri chuqur tahlili ko'rib chiqilgan.

Kalitli so'zlar: Korxonalar va tashkilotlar, etakchilik, strategiya, motivatsiya, innovatsiya, samaradorlik.

Abstract: This article provides a scientific and theoretical overview of the theoretical foundations of the concept of leadership in organizations, its role in the modern management system, strategic, organizational, motivational, communicative and innovative leadership directions, and an in-depth analysis of their impact on the effectiveness of the organization's activities.

Keywords: Enterprise and organization, leadership, strategy, motivation, innovation, effectiveness.

Аннотация: В данной статье представлен научно-теоретический обзор теоретических основ концепции лидерства в организациях, его роли в современной системе управления, стратегических, организационных, мотивационных, коммуникативных и инновационных направлений лидерства, а также углубленный анализ их влияния на эффективность деятельности организации.

Ключевые слова: Предприятие и организация, лидерство, стратегия, мотивация, инновации, эффективность.

Kirish

Hozirgi davrda 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 etakchi tashkilotda nafaqat ish jarayonlarini muvofiqlashtiradi, balki xodimlarda ishonch, mas'uliyat va tashabbuskorlikni shakllantiradi. Tashkilot faoliyati jarayonida yetakchilik bir nechta o'zaro bog'liq sohalarida 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 etakchining roli yanada kuchayib, u nafaqat mavjud tizimni boshqaruvchi, balki o'zgarishlarni boshqaruvchi etakchi sifatida maydonga chiqadi. Yetakchilik sohalarining etarli darajada rivojlanmaganligi tashkilotlarda motivatsiya pasayishi, ichki nizolar kuchayishi, xodimlar almashinuvi va umumiy samaradorlikning kamayishiga olib kelishi mumkin.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Korxonalar 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 etakchining intellektual salohiyati, qat'iyatliliigi, tashabbuskorligi va mas'uliyat hissi asosiy omillar sifatida ko'rsatilgan. Ular qatoriga F.Kotler, David Aeker, Klayton Christensen, Seth Godin, Kevin Keller, Byron Sharp, Jay Bayer kabi taniqli olimlarni kiritishimiz mumkin.

Korxonalar va tashkilotlarda yetakchilik masalasi boshqaruv nazariyasining eng muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Ilmiy adabiyotlarda yetakchilik rahbarning faqat buyruq berish yoki nazorat qilish faoliyati bilan emas, balki xodimlarni umumiy maqsad sari yo'naltirish, ularni ruhlantirish, tashkiliy madaniyatni shakllantirish va o'zgarishlarni boshqarish qobiliyati bilan izohlanadi. J. Kotter yetakchilik va menejment o'rtasidagi farqni asoslab, menejment murakkablikni tartibga solishga, yetakchilik esa o'zgarishlarga tayyorlash va odamlarni shu o'zgarishlarga safarbar etishga xizmat qilishini ta'kidlaydi. Bu yondashuv korxonalar boshqaruvida yetakchilikni strategik yo'nalish beruvchi omil sifatida ko'rsatadi.

Yetakchilikning boshqaruv samaradorligiga ta'sirini o'rganishda transformatsion yetakchilik nazariyasi alohida ahamiyatga ega. B. Bass va uning izdoshlari transformatsion yetakchilikni xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytirish, ularni tashkilot maqsadlariga ishonitirish, yangilikka undash va shaxsiy salohiyatini rivojlantirish orqali samaradorlikni oshiruvchi uslub sifatida talqin qiladilar. Seltzer va Bass tomonidan olib borilgan tadqiqotda transformatsion yetakchilik xodimlarning rahbardan qoniqishi va rahbar samaradorligi haqidagi baholarga ijobiy ta'sir ko'rsatishi aniqlangan. Bu esa

tashkilotda rahbarning shaxsiy namuna ko'rsatishi, intellektual rag'batlantirishi va individual yondashuvi boshqaruv natijalariga bevosita ta'sir etishini ko'rsatadi¹.

Adabiyotlarda tranzaksion yetakchilik ham keng yoritilgan bo'lib, u aniq vazifalar, mehnat natijalariga bog'langan mukofot va javobgarlik mexanizmlariga tayanadi. Bunday yondashuv ayniqsa barqaror ish jarayonlari, tartib-intizom va reja bajarilishini ta'minlashda samarali hisoblanadi. Biroq tranzaksion yetakchilik ko'proq tashqi rag'batga asoslangani sababli, innovatsion fikrlash, tashabbuskorlik va ijodkorlikni rivojlantirishda transformatsion yetakchilikka nisbatan cheklanganroq imkoniyatga ega. Shu bois zamonaviy tashkilotlarda faqat nazorat va mukofot tizimiga tayangan boshqaruv emas, balki xodimlarni maqsadga ishonitiruvchi, ularning ishtirokini oshiruvchi yetakchilik modeli zarur hisoblanadi².

Vaziyatli yetakchilik nazariyasi esa rahbarlik uslubi doimiy emas, balki xodimlarning malakasi, tayyorgarlik darajasi, topshiriq murakkabligi va tashkiliy sharoitga qarab o'zgarishi lozimligini asoslaydi. Hersey va Blanchard modeli bo'yicha rahbar ba'zan aniq ko'rsatma beruvchi, ba'zan o'rgatuvchi, ba'zan qo'llab-quvvatlovchi, ba'zan esa vakolat beruvchi rolni bajarishi kerak. Bu yondashuv korxonada va tashkilotlarda boshqaruv samaradorligini oshirish uchun rahbarning moslashuvchanligi muhimligini ko'rsatadi. Ayniqsa yangi xodimlar bilan ishlashda yo'naltiruvchi uslub, tajribali mutaxassislar bilan ishlashda esa vakolat berish va ishonchga asoslangan uslub yuqori natija berishi mumkin.

Yetakchilik sohalarini tahlil qilganda ularni bir necha asosiy yo'nalishga ajratish mumkin: strategik yetakchilik, tashkiliy yetakchilik, innovatsion yetakchilik, kommunikativ yetakchilik, etik yetakchilik va inson resurslarini rivojlantirishga qaratilgan yetakchilik. Strategik yetakchilik korxonaning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash va raqobat muhitida barqaror rivojlanish yo'lini tanlash bilan bog'liq. Tashkiliy yetakchilik esa ichki tuzilma, vakolatlar taqsimoti, qaror qabul qilish mexanizmlari va ijro intizomini muvofiqlashtirishga xizmat qiladi. Innovatsion yetakchilik yangi g'oyalar, texnologiyalar va ish usullarini joriy etish orqali tashkilotning moslashuvchanligini oshiradi.

Tashkiliy madaniyat va yetakchilik o'rtasidagi bog'liqlik ham ilmiy adabiyotlarda keng o'rganilgan. E. Scheinning "Organizational Culture and Leadership" asarida rahbarlar tashkilot madaniyatini shakllantiruvchi va uni o'zgartiruvchi asosiy subyekt sifatida talqin qilinadi. Uning yondashuviga ko'ra, tashkilotdagi qadriyatlar, xulq-atvor me'yorlari, ichki ishonch muhiti va qaror qabul qilish uslublari ko'p jihatdan rahbarlarning kundalik harakati va boshqaruv uslubida namoyon bo'ladi. Demak, yetakchilik nafaqat individual rahbarlik ko'nikmasi, balki butun tashkilotning madaniy va institutsional rivojlanishiga ta'sir qiluvchi omildir.

So'nggi yillardagi tadqiqotlarda xizmatkor yetakchilik, etik yetakchilik va barqaror yetakchilik konsepsiyalariga e'tibor kuchaymoqda. Xizmatkor yetakchilik xodimlar manfaatini, ularning rivojlanishi va farovonligini rahbarlik faoliyatining markaziga qo'yadi. Langhof va Guldenberg tomonidan olib borilgan tizimli adabiyotlar sharhida xizmatkor yetakchilikning natijalari, xususan xodimlarning majburiyat hissi, ishga

¹ <https://hbr.org/2001/12/what-leaders-really-do>

² <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639001600403>

qoniqishi va tashkilotga sodiqligi bilan bog'liqligi yoritilgan. Bu yondashuv rahbarni faqat buyruq beruvchi shaxs emas, balki xodimlarning salohiyatini ochib beruvchi va jamoaviy samaradorlikni oshiruvchi subyekt sifatida ko'rsatadi.

Avtoritar yetakchilikka oid tadqiqotlarda esa uning ta'siri ziddiyatli baholanadi. Bir tomondan, avtoritar yondashuv tezkor qaror qabul qilish, favqulodda vaziyatlarda qat'iy nazorat o'rnatish va intizomni ta'minlashda foydali bo'lishi mumkin. Ikkinchi tomondan, haddan tashqari markazlashgan boshqaruv xodimlarning tashabbuskorligini pasaytirishi, ish muhitida masofa va ishonchsizlikni kuchaytirishi mumkin. Pizzolitto, Verna va Venditti tomonidan amalga oshirilgan tizimli sharhda avtoritar yetakchilikning natijalarga ta'siri bir xil emasligi, uning samarasi vaziyat, tashkilot madaniyati va xodimlar kutgan boshqaruv uslubiga bog'liq ekani qayd etilgan.

Yetakchilikning boshqaruv samaradorligiga ta'siri bir nechta mexanizm orqali namoyon bo'ladi. Birinchidan, rahbar aniq maqsad va strategik yo'nalish belgilash orqali tashkilot resurslarini muvofiqlashtiradi. Ikkinchidan, xodimlarni rag'batlantirish va ularning ishtirokini oshirish orqali mehnat unumdorligini kuchaytiradi. Uchinchidan, samarali kommunikatsiya va ishonch muhiti qarorlarning tez va sifatli bajarilishiga xizmat qiladi. To'rtinchidan, innovatsion va transformatsion yetakchilik tashkilotning tashqi muhitdagi o'zgarishlarga moslashuvchanligini oshiradi. Leadership styles and sustainable performance bo'yicha tizimli sharhda ham transformatsion va barqaror yetakchilik uslublari tashkilotning uzoq muddatli natijalari bilan bog'liq muhim omillar sifatida ko'rsatilgan.

Umuman olganda, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, korxonalar va tashkilotlarda yetakchilik boshqaruv samaradorligining markaziy omillaridan biridir. Yetakchilikning strategik, tashkiliy, innovatsion, kommunikativ va inson resurslariga yo'naltirilgan sohalar bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, ular tashkilotning ichki muhitini, xodimlar motivatsiyasini, qarorlar sifatini va umumiy natijadorlikni belgilaydi. Shu sababli zamonaviy boshqaruvda eng samarali yondashuv bitta qat'iy rahbarlik uslubiga tayanish emas, balki tashkilot maqsadi, jamoa salohiyati va tashqi muhit talablaridan kelib chiqqan holda moslashuvchan, transformatsion va etik yetakchilikni uyg'unlashtirishdan iborat.

Mamlakatimizda qator yillar davomida milliy hususiyatlardan kelib chiqqan xolda korxonalar 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 hususiyatlardan kelib chiqqan xolda marketing nazariyasini rivojlantirishga katta xissa qo'shgan olimlarni ham e'tirof etish lozim. Bularga R.Ibragimov, YO.Abdullaev, A.Saliev, M.SHarifxo'jaev, D.Raximova, SH.Ergashxodjaeva, Sh.Musayeva[4] va boshqalarni kiritish mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda tizimli yondashuv, marketing tahlili, taqqoslash va raqamli ko'rsatkichlarni baholash usullari qo'llanilgan. Ijtimoiy media platformalaridagi ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish uchun ommaviy kuzatuv usullaridan foydalanilgan.

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 yyetakchilik sohaları o'rtasidagi o'xshashlik va farqlarni aniqlash, shuningdek, ularning boshqaruv samaradorligiga ta'sirini baholash imkonini berdi.

1-jadval

Yyetakchilik sohaları o'rtasidagi o'xshashlik va farqlarni aniqlash

Yetakchili sohasi	Tavsifi	Boshqariv 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 etakchili 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 samaradorigi va va6qtni tejash	X kompaniya operatsion yetakchilik yuqori bo'lib, mahsulot ishlab chiqarish tezligi 20% ortadi; Y kompaniyada jarayonlar sekin, xodimlar charchaydi
Innovatsion	YAngi g'oyalar va	Bozor	Z kompaniya

yetakchilik	texnologiyalarni joriy etish	raqobatbardoshligi va innovatsion rivojlanish	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.

*Muallif tomonidan tuzilgan.

Qiyosiy tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, 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.

SHunday qilib, 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. Yetakchilik 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 etakchi 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 etakchining tashkilotchilik qobiliyatiga bevosita bog'liqdir. Tashkiliy etakchi vakolatlarni adolatli taqsimlaydi, javobgarlik chegaralarini aniq belgilaydi va ish jarayonlarini muvofiqlashtiradi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkiliy yetakchilik etarli 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. Etakchining 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. Etakchining 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 etakchilar tashkilotni yangiliklarga moslashtira oladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, 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 etarli darajada rivojlanmasligi butun boshqaruv tizimining samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda yetakchilik sohasini 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. SHuningdek, tadqiqot motivatsion yetakchilikning ahamiyatini alohida tasdiqladi. Xodimlarning ishga bo'lgan munosabati, sadoqati va tashabbuskorligi etakchining rag'batlantirish siyosati bilan chambarchas bog'liqdir. Faqat moddiy rag'batlantirishga tayanish etarli 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 etakchilar o'zgarishlarga qarshilikni kamaytiradi, xodimlarni yangiliklarga jalb etadi va tashkilotda ijodiy muhitni shakllantiradi. Ushbu yetakchilik sohasi etarli darajada rivojlanmagan tashkilotlarda esa yangiliklarni joriy etish sekinlashadi va raqobat ustunligi yo'qoladi. Umuman olganda, tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda yetakchilik sohasining 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 etakchilarning 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. Etakchilar yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlashi, xodimlarni

ijodiy fikrlashga undashi va raqamli texnologiyalarni joriy etishga tashabbus ko'rsatishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, 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 yetakchilik 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. Yetakchilik 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.

Copyright: ©2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

