

## KOMPANIYALARDA RAHBARLIK STILLARI, UNI JAMOA FAOLIYATIGA TA`SIRINING TAHLILI VA SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO`LLARI.

**Kurbanbayeva Malohat Madjit qizi**  
**Toshkent Kimyo xalqaro universiteti Magistraturasi talabasi**

### **Annotatsiya:**

Ushbu maqola kompaniyalarda rahbarlik stillarining jamoa faoliyatiga ta'siri va samaradorligini oshirish yo'llarini tahlil qilishga bag'ishlangan. Har bir rahbarlik stilining ijobiy va salbiy tomonlari ko'rib chiqilib, ularning jamoaning motivatsiyasiga, ishlash unumdorligiga, va o'zaro aloqalariga qanday ta'sir ko'rsatishi o'rganiladi.

**Kalit so'zlar:** Rahbarlik stillari, jamoa faoliyati, samaradorlik, kompaniya boshqaruvi, motivatsiya, unumdorlik, rahbarlik usullari, boshqaruv strategiyalari, kompaniya muvaffaqiyati, ishchilarni rag'batlantirish.

**Kirish:** Kompaniyalarda rahbarlik stillari va ularning jamoa faoliyatiga ta'siri bugungi kunda tashkilotlar uchun katta ahamiyatga ega. Samarali rahbarlik kompaniyaning umumiy samaradorligini, xodimlarning motivatsiyasini va ishga bo'lgan yondashuvini shakllantiradi. Rahbarlik uslublari jamoaning umumiy ishlashiga bevosita ta'sir qiladi va bu o'zgarishlar tashkilotning natijalariga ham alohida aks etadi.

O'zbekistonda so'nggi yillarda tashkilotlar va korxonalar raqobatbardoshligini oshirishga, samaradorlikni va jamoa ruhiyatini yaxshilashga katta e'tibor qaratilmoqda. Statistik ma'lumotlarga ko'ra, "Samarali rahbarlik" so'rovlarida o'rtacha 70% dan ortiq xodimlar rahbarlikning motivatsiyaga ta'sirini yuqori baholagan. Shuningdek, rahbarning samarali boshqaruvi, xodimlarning ishga bo'lgan sadoqatini 50-60% ga oshirishi mumkinligi haqida ma'lumotlar mavjud (so'rovlar, 2023-yil). Bu esa kompaniyaning umumiy natijalariga, ish unumdorligiga va xodimlar o'rtasidagi hamkorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Shu bilan birga, rahbarlik stillarining yuksalishi, ayniqsa rahbarlar o'z jamoalarini motivatsiya qilish va maqsadlariga erishishda samarali usullarni qo'llash orqali, tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Shunday qilib, rahbarlik stillarini chuqur o'rganish va ularga asoslangan amaliy tadbirlar ishlab chiqish dolzarb masala hisoblanadi.

**Tadqiqot maqsadi:** Kompaniyalarda rahbarlik stillarining jamoa faoliyatiga ta'siri va samaradorligini oshirish yo'llarini tahlil qilishga bag'ishlangan. Har bir rahbarlik

stilining ijobiy va salbiy tomonlari ko‘rib chiqilib, ularning jamoaning motivatsiyasiga, ishlash unumdorligiga, va o‘zaro aloqalariga qanday ta‘sir ko‘rsatishi o‘rganiladi.

**Adabiyotlar sharhi:** Bazarova Fayyoza Toxtamurodova menejment fani bo‘yicha olib borgan tadqiqoti tashkilotlarda menejmentning samaradorligini oshirish va ilgor boshqaruv texnologiyalarini joriy etish bilan bogliqdir. Tadqiqotda muhim ahamiyatga ega bo‘lgan mavzular orasida, menejmentning samarali usullarini ishlab chiqish, jamoa ishini boshqarish, qarorlar qabul qilish jarayonini optimallashtirish va tashkilotning ichki va tashqi muhitini tahlil qilish kabilar mavjud. U shuningdek, menejmentning zamonaviy usullarini, xususan, ahil boshqaruv metodologiyasini va raqamli transformatsiya jarayonlarini o‘rganadi.

E.G. Nabiyeu menejment marketing fanidan olib borgan tadqiqoti, asosan marketing va menejmentning o‘zaro bog‘liqligini o‘rganishga qaratilgan. Tadqiqotda marketingning menejment jarayonidagi ro‘li, strategik rejalashtirish, marketing aralashmasi (4P: Product, Price, Place, Promotion) va zamonaviy marketing texnologiyalarining tatbiqi tahlil qilingan. Nabiyeu o‘z ishida, marketing strategiyalarini muvaffaqiyatli joriy etish orqali tashkilotlarning bozor raqobatbardoshligini oshirishga e‘tibor qaratgan. U marketingning menejmentga integratsiya qilinishi, shu jumladan boshqaruv qarorlarining marketing nuqtai nazaridan asoslanganligi muhimligini ta‘kidladi. Tadqiqot marketing va menejmentning bir-birini to‘ldiruvchi jihatlari, ularning samarali qo‘llanilishi orqali kompaniya muvaffaqiyatlarini qanday oshirish mumkinligini ko‘rsatib bergan.

**Natijalar:** Rahbarlik uslubi kompaniyada ishlash samaradorligi va jamoa a‘zolarining motivatsiyasiga katta ta‘sir ko‘rsatadi. Avtoritar rahbarlik uslubi qisqa muddatli samaradorlikni ta‘minlasa-da, uzoq muddatda jamoaning ishtiroki va umumiy ruhiyatini pasaytiradi. Demokratik rahbarlik esa jamoa a‘zolarining ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshirib, samaradorlikni sezilarli darajada yaxshilaydi. Laissez-faire rahbarlik uslubi ba‘zi hollarda ijodkorlikni rag‘batlantirsa-da, nazoratning yetishmasligi tufayli jamoa yo‘nalishida muammolarni keltirib chiqarishi mumkin. Tadqiqot davomida rahbarlik stilining jamoaning ishlash jarayoniga bevosita ta‘siri aniqlangan. Demokratik rahbarlik stilini qo‘llagan kompaniyalarda jamoa a‘zolarining o‘zaro hamkorligi va kommunikatsiyasi yuqori bo‘ldi. Bunda jamoa a‘zolari o‘z fikrlarini erkin bildirishdi va muammolarni hal qilishda birgalikda ishlashdi. Shu bilan birga, samarali jamoaviy muloqot va tashkilotning yuqori darajadagi motivatsiyasi jamoa a‘zolarining ishdagi qoniqishini oshirdi.

Avtokratik rahbarlik usuliga asoslangan tashkilotlarda esa, jamoa a'zolarining ishga bo'lgan qiziqishi va ishtiyoqi pastroq bo'ldi. Bu holat jamoa a'zolarining o'zini izolyatsiya qilishiga va ijodiy fikrlarning kamayishiga olib keldi.

Kompaniyalarda rahbarlik uslubini jamoaning ehtiyojlariga moslashtirish orqali samaradorlikni oshirish mumkin. Motivatsiya tizimlarini joriy etish, xodimlarning fikrini tinglash va ularni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish jamoaning ishlash samaradorligini oshiradi. Shuningdek, rahbarlarning moslashuvchanligi va ochiqligi, shaffof boshqaruv jarayonlari jamoaning ishonchini kuchaytirib, umumiy ish faoliyatini yaxshilaydi. Xodimlarning muvaffaqiyatlarini tan olish, mukofotlash va rag'batlantirish tizimi samaradorlikni oshiradi. Bu jamoaning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularning motivatsiyasini yuqori darajada saqlaydi. Jamoa a'zolari bilan doimiy muloqot va fikr almashish, xodimlarning fikrlarini tinglash orqali ularning ishtiroki va ishga bo'lgan ishtiyoqini oshirish mumkin. Jamoa a'zolarining o'zlarini qadrlanganini his qilishlari uchun ularni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish kerak. Rahbarlar o'zlarining boshqaruv malakalarini doimiy ravishda takomillashtirib borishlari lozim. Buning uchun treninglar, seminarlar va maslahatlar tashkil etish samarali boshqaruvga olib keladi.

**Xulosa:** Kompaniyalar rahbarlik stillarini zamonaviy o'zgarishlar va jamoa xususiyatlariga qarab moslashtirish orqali o'z faoliyatini maksimal darajada samarali qilishi mumkin. Samarali rahbarlik stilini tanlash kompaniya samaradorligini oshiradi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro`yxati:**

1. *F. T. Bazarova; D. Yusupova, F. Nazarova.* - Toshkent : Iqtisod-moliya, 2020. - 636 b.
2. *E.G'. Nabiyev, S.B. G'oyibnazarov, N.E. Alinixodjayeva;* - T.: «Iqtisod-Moliya», 2019. -584 b.