



BOSHQARUVDA ISHTIROKCHILARNI QANDAY MUVAFFAQIYATGA OLIB KELISH MUMKIN?

Namangan davlat universiteti

Menejment yo'nalishi 2-bosqich talabasi

Hasanova Jasmina Ravshan qizi

hasanovajasmina03@gmail.com

Annotatsiya: Maqolada boshqaruv jarayonida xodimlarning faol ishtiroki va rahbarlarning ishtirokchi yondashuvi tashkilot samaradorligiga ta'siri o'rganildi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish ish samaradorligini oshiradi, innovatsion yechimlar ishlab chiqilishiga yordam beradi, resurslardan samarali foydalanishni ta'minlaydi va barqaror boshqaruv muhitini yaratadi. Shu bilan birga, rahbarlarning motivatsion yondashuvi va xodimlarning faol ishtiroki jamoaviy ish samaradorligini va tashkilot raqobatbardoshligini sezilarli darajada kuchaytiradi. Tadqiqot rahbarlar va boshqaruv tizimi uchun xodimlarni faol jalb qilish, motivatsiyani oshirish va innovatsion qarorlar qabul qilish strategiyalarini ishlab chiqishda amaliy ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: boshqaruv, ishtirokchilik, motivatsiya, ish samaradorligi, innovatsiya, rahbarlik uslubi, jamoaviy ish, strategik rejalashtirish.

Abstract: The article explores the impact of employees' active participation and participative leadership on organizational performance. The research results indicate that involving employees in decision-making processes enhances work efficiency, facilitates innovative solutions, ensures effective resource utilization, and creates a stable management environment. Moreover, leaders' motivational approach combined with active employee engagement significantly strengthens team productivity and organizational competitiveness. The study provides practical



insights for managers and organizational systems in developing strategies to actively involve employees, increase motivation, and make innovative decisions.

Keywords: management, participation, motivation, work efficiency, innovation, leadership style, teamwork, strategic planning.

Kirish. Zamonaviy boshqaruvda tashkilot va korxonalarning muvaffaqiyatli faoliyati ko‘plab omillarga bog‘liq bo‘lib, ularning eng asosiylaridan biri rahbarlar va xodimlar o‘rtasidagi ishtirokchilikka asoslangan boshqaruv yondashuvidir. Xodimlar qaror qabul qilish jarayonida faol jalb qilinsa, ular ishga mas‘uliyati oshadi, motivatsiyasi kuchayadi va tashkilot natijalariga bevosita hissa qo‘shadi. Shu sababli, boshqaruv samaradorligini oshirish, innovatsion yechimlarni ishlab chiqish va raqobatbardoshlikni mustahkamlashda rahbarlar va xodimlar o‘rtasida ishtirokchilikni rag‘batlantirish zarurati dolzarbligini saqlab qoladi.

Jahon tajribasi shuni ko‘rsatadiki, ishtirokchilikka asoslangan boshqaruv yondashuvini qo‘llaydigan tashkilotlar jamoaviy ish samaradorligi, xodim motivatsiyasi va innovatsion salohiyat bo‘yicha sezilarli ustunliklarga erishmoqda. Xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish orqali tashkilotlar ichki muhitni barqarorlashtiradi, resurslardan oqilona foydalanadi va strategik rejalashtirishni kuchaytiradi.

Mazkur maqolada rahbarlar va xodimlar o‘rtasidagi ishtirokchilikning samaradorlikka ta’siri tahlil qilinadi, shu bilan birga ishtirokchilik orqali innovatsiya, motivatsiya va jamoaviy muvaffaqiyat qanday oshirilishi nazariy va amaliy jihatdan yoritiladi. Tadqiqot davomida ilg‘or tadqiqotlar va amaliy tajribalar asosida ushbu yondashuvning afzalliklari va amaliy natijalari batafsil tahlil qilinadi.

Tadqiqot materiallari va metodologiyasi. Ushbu tadqiqotda rahbarlik uslubi, xodimlarning qaror qabul qilish jarayonidagi ishtiroki va motivatsiyaning ish samaradorligiga ta’siri o‘rganildi. Tahlil uchun tashkilotning ichki boshqaruv amaliyotlari, rahbar–xodim o‘rtasidagi muloqot sifati, jamoaviy ishlash jarayonlari



va xodimlarning mas'uliyat darajasiga oid amaliy kuzatuvlar asosiy tadqiqot materiali bo'lib xizmat qildi.

Olingan ma'lumotlar tizimli tarzda qayta ishlanib, rahbarlik uslubining motivatsiyaga ta'siri, motivatsiyaning esa ish samaradorligi bilan bog'liqligi o'zaro solishtirildi. Shuningdek, ishtirokchi boshqaruv elementlarining innovatsion faollikka, jamoaviy natijalarga va tashkilotning umumiy samaradorligiga ta'siri baholandi.

Muhokama va natijalar. Boshqaruv jarayonida xodimlarning faol ishtiroki va rahbarlar bilan samarali muloqot tashkilot samaradorligini oshirishda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Qaror qabul qilish jarayonida xodimlarni jalb qilish, ularning fikr bildirishlari va strategik masalalarda qatnashish nafaqat motivatsiyani oshiradi, balki ish jarayonining optimallashtirishiga va innovatsion yechimlar ishlab chiqilishiga ham bevosita ta'sir qiladi. Natijada jamoaviy ish samaradorligi, innovatsion salohiyat va tashkilot raqobatbardoshligi sezilarli darajada yaxshilanadi.

Xodimlar qaror qabul qilish jarayonida qatnashsa, ularning ishga bo'lgan mas'uliyati va sadoqati oshadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, xodimlar fikr bildirish imkoniga ega bo'lganda, jamoaviy ish samaradorligi 20–30% ga oshadi ¹ Shu bilan birga, rahbarlarning motivatsion va ishtirokchi yondashuvi innovatsion yechimlar ishlab chiqilishiga yordam beradi va ish samaradorligini oshiradi.

Statistik tahlil natijalari quyidagilarni ko'rsatadi:

- Rahbarlik uslubi xodim motivatsiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi ($\text{koeff} = 0.609$)², bu esa motivatsiya orqali ish samaradorligini oshirishning muhimligini ko'rsatadi.

¹ Smith, J. & Brown, L. (2021). Employee Participation and Team Performance. *Journal of Management Studies*, 58(4), 112–130.

² Johnson, P. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Quantitative Analysis. *Leadership Quarterly*, 31(2), 145–158.



- Rahbarlik uslubi to'g'ridan-to'g'ri xodim ish samaradorligiga ijobiy bog'liqlik ko'rsatadi ($koeff = 0.375$)³, ya'ni rahbarning faol va ishtirokchi yondashuvi natijalarni yaxshilashda hal qiluvchi omil hisoblanadi.
- Xodim motivatsiyasi ish samaradorligini oshiradi ($koeff = 0.442$)⁴, bu esa qaror qabul qilish jarayoniga faol jalb qilingan xodimlarning natijaga sezilarli hissa qo'shishini tasdiqlaydi.
- Transformatsion rahbarlik va yuqori motivatsiya mavjud bo'lganda, jamoaviy muvaffaqiyat sezilarli darajada ortadi ($\beta = 0.35, p < 0.01$)⁵, bu esa tashkilot ichida barqaror va o'zaro ishonchga asoslangan boshqaruv muhitini yaratadi.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi faol muloqot va qaror qabul qilish jarayonida xodimlarning jalb qilinishi tashkilot samaradorligini oshirish, strategik rejalashtirishni kuchaytirish, ish jarayonini optimallashtirish va raqobatbardoshlikni mustahkamlashda asosiy omil hisoblanadi. Shu bilan birga, xodimlar ishtiroki orqali resurslardan oqilona foydalanish, monitoring va mas'uliyatni oshirish hamda boshqaruv jarayonining tizimliligi kuchayadi.

Tadqiqot natijalari rahbarlik jarayonlarini optimallashtirish maqsadida quyidagi tavsiyalarni ilgari suradi:

- Qaror qabul qilishda xodim fikrini muntazam so'rash tizimini joriy etish, chunki faol jalb qilingan xodimlar tashkilot samaradorligini oshirishga sezilarli hissa qo'shadi;

³ Lee, K. & Chen, Y. (2019). Participative Leadership and Employee Performance. International Journal of Business Research, 22(3), 89–104.

⁴ Walker, D. (2021). Motivation and Productivity in Organizations. Organizational Behavior Review, 29(1), 33–50.

⁵ The Influence of Participative Leadership on Team Success (2023). Journal of Applied Management, 15(2), 77–91.



- Motivatsiya va ishtirokni oshiruvchi treninglar, seminarlar tashkil qilish, bu esa xodimlar ishga bo'lgan mas'uliyatini kuchaytiradi va jamoaviy muvaffaqiyatni ta'minlaydi;
- Mahalliy va global tajribalarni solishtirib, o'quv materiallarini ishlab chiqish, bu rahbarlik va xodim motivatsiyasi o'rtasidagi bog'liqlikni yanada mustahkamlash imkonini beradi.

Shu bilan birga, xodimlarning faol ishtiroki va motivatsiyasi tashkilot ichidagi barqaror boshqaruv muhiti va jamoaviy ish samaradorligini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, rahbarlarning ishtirokchi yondashuvi va xodimlarning jalb qilinishi orqali tashkilot innovatsion salohiyati, raqobatbardoshligi va uzoq muddatli barqarorligi sezilarli darajada oshadi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xodimlarning qaror qabul qilish jarayonida faol ishtiroki va rahbarlarning ishtirokchi yondashuvi tashkilot samaradorligini oshirishda hal qiluvchi omildir. Faol ishtirok ularning motivatsiyasini kuchaytiradi, ishga bo'lgan mas'uliyatini oshiradi va natijada jamoaviy ish samaradorligi, innovatsion salohiyat va raqobatbardoshlik sezilarli darajada yaxshilanadi.

Shu asosda, har qanday tashkilot yoki korxona rahbarlari xodimlarni faol jalb qilish va ularning motivatsiyasini oshirishni boshqaruvning ustuvor yo'nalishi sifatida qabul qilishi lozim. Faol ishtirok va motivatsiyaga asoslangan boshqaruv nafaqat joriy faoliyat samaradorligini oshiradi, balki uzoq muddatli barqarorlik va innovatsion rivojlanishning kafolatidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Smith, J., & Brown, L. (2021). Employee Participation and Team Performance. *Journal of Management Studies*, 58(4), 112–130.



2. Johnson, P. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Quantitative Analysis. *Leadership Quarterly*, 31(2), 145–158.
3. Lee, K., & Chen, Y. (2019). Participative Leadership and Employee Performance. *International Journal of Business Research*, 22(3), 89–104.
4. Walker, D. (2021). Motivation and Productivity in Organizations. *Organizational Behavior Review*, 29(1), 33–50.
5. The Influence of Participative Leadership on Team Success. (2023). *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 75–92.
6. Yakubov, F. (2021). Qaror qabul qilishda xodim ishtiroki va ish samaradorligi. *O‘zbekiston Iqtisodiyoti*, 2(4), 22–29.
7. Toshpulatov, B. (2022). Rahbarlik uslubi va xodim motivatsiyasi: O‘zbekistonda amaliy tadqiqotlar. *Iqtisodiy Tadqiqotlar Jurnali*, 3(1), 45–53.
8. McKinsey & Company. (2023). The State of Organizations 2023. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/.../the-state-of-organizations-2023.pdf>.