

Date: 5th November-2025

DUNYOGA MASHHUR BREND YARATISHDA ENG MUHIM OMILLARDAN BIRI —BOSHQARUV USLUBINING AHAMIYATI

Muallif: **Abduvaxobova Durdona Shuxratbekovna**

Ta'lim yo'nalishi : "Millat Umid" Biznes boshqaruvi yo'nalishi, 4 -kurs talabasi

Annotatsiya: Ushbu ilmiy maqolada dunyoga mashhur brendlarni yaratish jarayonida rahbarlik va boshqaruv uslublarining hal qiluvchi o'rne chuqur tahlil qilinadi. Tadqiqot davomida nafaqat keng qo'llaniladigan avtoritar, demokratik va transformatsion rahbarlik yondashuvlari ari, balki nisbatan kam o'rganilgan, noodatiy boshqaruv uslublari ham ko'rib chiqiladi.

Maqolada har bir boshqaruv modelining afzalliklari va cheklovlari, ularning xodimlar motivatsiyasi, innovatsion jarayonlar hamda brendning global obro'siga ta'siri tahlil qilinadi. "Apple", "Toyota", "Nike" kabi yetakchi kompaniyalar misolida, shuningdek Skandinaviya mamlakatlarida qo'llaniladigan demokratik boshqaruv va Yaponiyaning "Kaizen" konsepsiyasi asosidagi yondashuvlar misolida amaliy natijalar o'rganilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kuchli brend yaratishda rahbarning strategic tafakkuri, inson omiliga asoslangan boshqaruv tamoyillari hamda innovatsion fikrlash uyg'unlashgandagina muvaffaqiyatga erishish mumkin. Shuningdek, noodatiy boshqaruv uslublarini joriy etish orqali kompaniya ichki muhitini yanada samarali tashkil etish va global raqobatbardoshlikni oshirish imkoniyati yaratiladi.

Kalit so'zlar: brend, boshqaruv uslubi, yetakchilik, transformatsion va avtoritar rahbarlik, noodatiy boshqaruv, korporativ madaniyat, innovatsiya, global marketing.

Kirish

Zamonaviy globallashtirilgan iqtisodiy muhitda kompaniyalar o'rtasidagi raqobat tobora kuchayib bormoqda. Endilikda mahsulot sifati yoki marketing strategiyasi brend muvaffaqiyatini belgilovchi yagona omil emas. Brendning xalqaro miqyosda tanilishi va barqaror rivojlanishi asosan rahbarlik uslubi, boshqaruv tamoyillari hamda tashkilot ichidagi ijtimoiy -madaniy muhit bilan chambarchas bog'liqdir.

Brend — bu nafaqat mahsulot yoki xizmat nomi, balki iste'molchining ishonchi, kompaniya qadriyatlari va rahbarlik falsafasining ifodasidir. Shu boisdan, brend yaratish jarayonida rahbarning boshqaruv yondashuvi strategik ahamiyat kasb etadi. Boshqaruv uslubi tashkilotda qaror qabul qilish mexanizmlarini, xodimlar bilan o'zaro munosabatni, innovatsiyalarni joriy etish jarayonini hamda brend qadriyatlarini shakllantirishni o'z ichiga oladi. Rahbarning strategik qarorlari kompaniya muvaffaqiyatining, uzoq muddatli barqarorlik va global nufuzning asosiy omili sifatida namoyon bo'ladi.

Asosiy qism

1. Boshqaruv uslublarining nazariy tahlili

Boshqaruv uslublari odatda ikki mezon asosida farqlanadi: qaror qabul qilish usuli va xodimlar bilan muloqot shakli.

An'anaviy boshqaruv turlari:



Date: 5th November-2025

Avtoritar boshqaruv – qat’iy nazorat, yuqoridan pastga buyruq asosida boshqarish, muhokamasiz ijro tamoyiliga asoslanadi.

Ijobiy tomonlari: tezkor qaror qabul qilish, intizom va tartibning yuqori darajasi.

Salbiy tomonlari: ijodkorlikni cheklaydi, motivatsiyani pasaytiradi, stress darajasini oshiradi.

Demokratik boshqaruv – qaror qabul qilishda jamoa ishtirokini rag‘batlantiradi, fikrlar xilma -xilligini qo‘llab -quvvatlaydi.

Ijobiy tomonlari: innovatsion g‘oyalar ko‘payadi, xodim sadoqati oshadi.

Salbiy tomonlari: qarorlar sekin qabul qilinadi, muvofiqlik muammolari yuzaga keladi.

Transformatsion boshqaruv – rahbar jamoani ilhomlantiradi, o‘zgarishlarga tayyorlaydi va shaxsiy rivojlanishga turtki beradi.

Ijobiy tomonlari: uzoq muddatli natijadorlik, brend sodiqligi, kuchli motivatsiya.

Salbiy tomonlari: yuqori rahbarlik malakasi talab etiladi, noto‘g‘ri yondashuv demotivatsiya keltirishi mumkin.

Noodatiy boshqaruv turlari:

Servant leadership (xizmatkor rahbarlik) – rahbar o‘zini xizmatkor sifatida ko‘radi, xodimlarning ehtiyojini ustuvor deb biladi.

Ijobiy tomonlari: sadoqat, ichki motivatsiya kuchayadi.

Salbiy tomonlari: tezkor strategik qarorlar qabul qilish qiyinlashadi.

Holokratiya – ierarxiasiz boshqaruv, qarorlar jamoa tomonidan qabul qilinadi.

Ijobiy tomonlari: ijodkorlik va erkin fikrlash kuchayadi.

Salbiy tomonlari: murakkab vaziyatlarda tartibsizlik xavfi mavjud.

Sistemik boshqaruv – tashkilotni yagona tizim sifatida ko‘radi, har bir bo‘limning o‘z funksiyasi aniq belgilangan.

Ijobiy tomonlari: jarayonlarda aniqlik va samaradorlik.

Salbiy tomonlari: moslashuvchanlik past, yangilik kiritish sekinlashadi.

2. Amaliy tahlil: global kompaniyalar tajribasi

Apple Inc. – Stiv Jobs rahbarligida transformatsion va avtoritar yondashuv uyg‘unlashgan.

Jobsning “intuitiv boshqaruv” uslubi innovatsiyalarni rag‘batlantirdi, kompaniyaga mukammallik falsafasini singdirdi, biroq xodimlar uchun yuqori bosim muhitini ham keltirib chiqardi.

Toyota Motor Corporation – “Kaizen” (uzluksiz takomillashtirish) falsafasiga asoslangan boshqaruv tizimini qo‘llaydi. “Nemawashi” yondashuvi orqali barcha bo‘limlar qaror qabul qilishda ishtirok etadi. Bu yondashuv sekin kechsa ham, xatolik ehtimolini kamaytiradi va barqaror natijani ta’minlaydi.

Nike Inc. – demokratik va motivatsion boshqaruv modeli asosida ishlaydi. Kompaniyada ijodkorlik va shaxsiy tashabbus rag‘batlantiriladi. “Lokal yetakchilik” tizimi orqali turli bozorlarga moslashuvchan boshqaruv yondashuvi yaratilgan.



Date: 5th November-2025

Skandinaviya kompaniyalari, jumladan Spotify, holokratiya prinsiplariga amal qiladi. Xodimlarga yuqori darajada ishonch bildiriladi, bu esa innovatsiyalarni tez joriy etish imkonini beradi. Biroq murakkab sharoitlarda qaror qabul qilish jarayoni cho'zilish I mumkin.

Servant leadership misoli sifatida Yaponiyaning ayrim startap kompaniyalari e'tirof etiladi. Ular xodimlarning farovonligini birinchi o'ringa qo'yadi, natijada sadoqat kuchayadi, ammo strategik qarorlar sekinlashadi.

3. Boshqaruv uslubi va brend qadriyatlari o'rtasidagi bog'liqlik

Har bir rahbarlik modeli brend qadriyatlarini shakllantirishda bevosita ta'sir ko'rsatadi:

Avtoritar uslub – sifat, intizom va qat'iylik asosida brendni mustahkamlaydi, biroq ijodkorlikni cheklaydi.

Demokratik uslub – jamoaviy ruh va ijodkorlikni kuchaytiradi, lekin qarorlar sekinlashadi.

Transformatsion uslub – uzoq muddatli sodiqlik va global obro'ni ta'minlaydi.

Servant leadership – ichki motivatsiya va sadoqatni oshiradi, ammo tezkorlik pasayadi.

Holokratiya – ijodkorlikni kuchaytiradi, biroq tartibni saqlash qiyinlashadi.

Sistemik boshqaruv – aniqlik va barqarorlikni ta'minlaydi, lekin moslashuvchanlikni kamaytiradi.

4. O'zbekiston kompaniyalari uchun tavsiyalar

Transformatsion va xizmatkorlikka asoslangan boshqaruvni uyg'unlashtirish — xodimlarni rag'batlantirish, innovatsion muhit yaratish.

Holokratiya elementlarini joriy etish — kichik guruhlar doirasida mustaqil qarorlar qabul qilishni rivojlantirish.

“Kaizen” va tizimli yondashuvni integratsiyalash — jarayonlarni optimallashtirish va barqaror rivojlanishni ta'minlash.

Rahbarlik kompetensiyasini oshirish maqsadida xalqaro standartlar (ISO, ESG, Lean Management) asosida trening va sertifikatlash tizimini yo'lga qo'yish.

Xulosa

Dunyoga mashhur brend yaratishda boshqaruv uslubi markaziy o'rinni egallaydi. Rahbarning strategik fikrlashi, jamoani ilhomlantirish qobiliyati, inson omiliga e'tibor hamda innovatsiyalarga ochiqlik — bular muvaffaqiyatning eng muhim omillaridir. Har bir boshqaruv uslubining afzallik va cheklovlarini tahlil qilib, ularni uyg'unlashtirish orqali kompaniyalar o'z ichki muhitini barqarorlashtirishi, global bozorda raqobatbardosh brendga aylanishi mumkin. Shu bois rahbarlar zamonaviy, insoniylikka asos langan, transformatsion yondashuvlarni amaliyotga tatbiq etish orqali brendning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlashi lozim.



Date: 5th November-2025

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

- Kotler, P. (2022). Marketing Management. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management. Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics.
- Lencioni, P. (2020). The Advantage. Jossey -Bass.
- Ohno, T. (1988). Toyota Production System: Beyond Large -Scale Production. Productivity Press.
- Schein, E. (2017). Organizational Culture and Leadership. Wiley.
- Robertson, B. (2015). Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World. Henry Holt & Co.
- Greenleaf, R. K. (2002). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.

