

TASHKILOTLARNING STRUKTURAVIY TUZILISHINING ASOSIY BELGILARI

Ergashev Mashrabxon Farxod o'g'li

*Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti Ijtimoiy-gumanitar
fanlar fakulteti sotsiologiya yo'nalishi 3-bosqich talabasi mashrabxon6002@gamil.com*

Annotatsiya: Ushbu maqolada tashkilotlarning strukturaviy tuzilishi va uning shakllanishiga ta'sir etuvchi fundamental belgilari ilmiy-nazariy nuqtayi nazardan tahlil qilinadi. Tashkiliy tuzilmaning samaradorligini belgilovchi omillar — boshqaruv darajalari soni, vertikal va gorizontal mehnat taqsimoti, funksional vakolatlar taqsimoti, rasmiylashtirish darajasi, markazlashuv va markazsizlashtirish nisbatlari hamda ichki koordinatsiya mexanizmlari — tizimli ravishda o'rganiladi. Maqolada an'anaviy va zamonaviy tashkiliy modellar (funktional, divisional, matritsali, loyihaviy va tarmoq tuzilmalar)ning afzallik va cheklovlari qiyosiy tahlil asosida yoritilib, ularni tanlashning strategik omillari izohlanadi.

Kalit so'zlar: vertikal, gorizontal, funksional, koordinatsiya, innovatsion, strukturaviy, vakolat, determinant, byurokratik, fundamental.

KIRISH

Zamonaviy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti sharoitida tashkilotlarning strukturaviy tuzilmasi ularning raqobatbardoshligi, innovatsion rivojlanishi hamda strategik maqsadlariga erishish jarayonida muhim determinant sifatida namoyon bo'lmoqda.

Tashkiliy tuzilma — bu tashkilot ichida funksiyalar, vakolatlar, javobgarliklar va aloqa kanallarining qanday taqsimlanganligini ifodalovchi rasmiy tizim bo'lib, u korxonaning umumiy boshqaruv samaradorligini belgilab beruvchi asosiy omillardan biridir.

Har qanday tashkilotning muvaffaqiyati nafaqat resurslardan oqilona foydalanish, balki ushbu resurslar harakatini muvofiqlashtiruvchi aniq va moslashuvchan tuzilmani shakllantirishga ham bevosita bog'liqdir.

Tashkilotning strukturaviy tuzilmasi ko'plab omillarning o'zaro ta'siri natijasida vujudga keladi. Bular qatoriga tashkilotning miqyosi, faoliyat sohasi, texnologik jarayonlarning murakkabligi, tashqi muhitning o'zgaruvchanligi, strategik maqsadlarning xarakteri, inson resurslarining salohiyati hamda boshqaruv madaniyati kiradi.

Shu bois strukturaviy tuzilmani to'g'ri tanlash va uni davr talablari bilan mos ravishda takomillashtirib borish zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonaning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.¹

¹ Chandler, A. D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. MIT Press, 1962.



Ilmiy adabiyotlarda tashkiliy tuzilmalarning turli modellariga oid qarashlar shakllangan bo'lib, funksional, divisional, matritsali, loyihaviy va tarmoq kabi tuzilmalar keng tarqalgan. Har bir tuzilmaning o'ziga xos afzalliklari, cheklovlari hamda qo'llanish sharoitlari mavjud. Bularning barchasi strukturaning asosiy belgilari — ixtisoslashuv darajasi, boshqaruv pog'onalari soni, vakolatlarning taqsimlanishi, rasmiylashtirish va standartlashtirish darajalari, markazlashuvning amaldagi ko'lamini hamda ichki koordinatsiya vositalari bilan chambarchas bog'liqdir.

Metod va materiallar. Tashkiliy tuzilma - vazifalarni taqsimlash, muvofiqlashtirish va nazorat qilish kabi tadbirlar tashkiliy maqsadlarga erishishga qanday yo'naltirilganligini belgilaydi. Tashkiliy tuzilma tashkiliy harakatlarga ta'sir qiladi va standart operatsion protseduralar va tartib-qoidalar asosida asos yaratadi. Qaysi shaxslar qaysi qarorlarni qabul qilish jarayonlarida ishtirok etishini va shu bilan ularning qarashlari tashkilot harakatlarini qay darajada shakllantirishini aniqlaydi. Tashkiliy tuzilmani, shuningdek, shaxslar o'zlarining tashkilotlarini va uning atrof-muhitini ko'radigan ko'rish oynasi yoki istiqboli deb hisoblash mumkin.²

Genri Mintzberg zamonaviy boshqaruv nazariyasining eng muhim olimlaridan biri bo'lib, u tashkilotning tarkibiy qismlari, koordinatsiya mexanizmlari va asosiy konfiguratsiyalari orqali tashkilot tuzilmasini chuqur ilmiy tahlil qilgan. Uning modeli bugungi kunda ham korporativ boshqaruv va tashkilot dizayni sohasida eng ko'p qo'llaniladigan yondashuvlardan biridir.

1. Tashkilotning besh asosiy tarkibiy qismi: Mintzberg har qanday tashkilotning tuzilmasini quyidagi besh komponent orqali tavsiflaydi:

2. Operatsion yadro (Operating Core): Bu korxonaning asosiy ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish yoki operatsion faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlardir. Ular mahsulot yaratadi, xizmat ko'rsatadi, ishni real bajaradi.

3. Strategik samaradorlik markazi (Strategic Apex): Yuqori boshqaruv (direktorlar, rahbarlar). Ular tashqi muhit bilan aloqada bo'ladi, strategiya yaratadi va butun tizimni boshqaradi.³

Richard L. Daft zamonaviy menejment nazariyasi va tashkilot dizayni bo'yicha dunyoda eng ko'p murojaat qilinadigan olimlardan biridir. Uning "Organization Theory and Design" nomli fundamental asari o'nlab mamlakatlarda universitetlarda asosiy darslik sifatida qo'llanadi. Daft tashkilotlarni faoliyat yurituvchi tirik tizim sifatida ko'rib, ularning tuzilmasi, madaniyati, strategiyasi, texnologiyasi va tashqi muhit o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni chuqur ilmiy asosda tahlil qiladi.

Tashkilot dizayni konsepsiyasi:

² Yakobid, M. G. (2007). "Tashkiliy tuzilmaning ajralmas chegaralari va ierarxiyaning bajarilmagan roli: urushga yaqin darslar". Tashkilot Fanlari. 18 (3): 455-477.

³ Mintzbergning "The Structuring of Organizations" (1979) va "Structure in Fives" (1983)





Daftning asosiy yondashuvi shundan iboratki, tashkilotning tuzilmasi uning strategiyasi va tashqi muhitiga mos bo'lganda yuqori samaradorlikka erishiladi. U tuzilmani faqatgina bo'linmalar yig'indisi emas, balki o'zaro koordinatsiyalashgan murakkab boshqaruv mexanizmi sifatida talqin qiladi. Daftning ta'kidlashicha, to'g'ri tanlangan dizayn: muvofiqlashtirishni yaxshilaydi, resurslardan oqilona foydalanishni ta'minlaydi, innovatsion jarayonlarni qo'llab-quvvatlaydi, rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni samarali qiladi.⁴

Natija va muhokama.

Genri Mintzberg tomonidan ishlab chiqilgan tashkiliy tuzilma modeli zamonaviy boshqaruv nazariyasida tashkilotlarning ichki mexanizmlarini chuqur tushunish imkonini beruvchi eng mukammal kontseptual yondashuvlardan biri hisoblanadi.

Muhokama davomida aniqlangan yana bir muhim jihat shundan iboratki, Mintzberg tasnifi zamonaviy tashkilotlar uchun ham dolzarbligini yo'qotmagan. Raqamli iqtisodiyot davrida tashkilotlar tezkor qaror qabul qilish, innovatsiyani qo'llab-quvvatlash va moslashuvchanlikka erishish uchun ko'proq adhokratiya va tarmoq (networked) shakllarini tanlayotgani kuzatilmoqda. Biroq yirik sanoat korxonalari va davlat idoralarida mashina byurokratiyasi hanuzgacha samarali hisoblanadi, chunki ular barqarorlik, standartlashtirish va nazoratni talab qiladi.

Richard L. Daftning tashkilot nazariyasi va dizayniga bag'ishlangan ilmiy yondashuvi zamonaviy boshqaruv amaliyotida keng qo'llaniladigan konseptual model yaratishga xizmat qilgan.

Muhokama davomida Daftning qarashlaridan kelib chiqadigan asosiy xulosa shundan iboratki, tashkilot tuzilishini tanlash doimiy ravishda tashqi muhit bilan moslashishni talab qiladi. Aniqlanishicha, barqaror va standartlashtirilgan sharoitlarda mexanik tuzilma, o'zgaruvchan va raqobatbardosh muhitda esa organik tuzilma samaraliroq natija beradi. Bu fikr amaliyotda ham o'z tasdig'ini topgan: innovatsion kompaniyalar, axborot texnologiyalari sohasidagi korxonalar va startaplar yuqori moslashuvchan organik tuzilmani afzal ko'rishi, an'anaviy ishlab chiqarish korxonalari esa nazorat va tartib-intizom ustuvor bo'lgan mexanik tuzilmani qo'llashi kuzatilmoqda.

Tashkilot maqsadlariga qarab turli yo'llar bilan tuzilishi mumkin. Tashkilotning tuzilishi u ishlaydigan va bajaradigan rejimlarni aniqlaydi. Tashkiliy tuzilma turli funktsiyalar va jarayonlar uchun mas'uliyatni filial, bo'lim, ishchi guruh va shaxs kabi turli sub'ektlarga taqsimlashga imkon beradi.⁵

Xulosa. Xulosa qilib aytganda tashkilotlarning strukturaviy tuzilmasi — bu ularning ichki funktsiyalari, vakolatlari va boshqaruv mexanizmlarini tartibga soluvchi muhim tizim

⁴ Richard L. Daft Menejment va tashkilot nazariyasi bo'yicha keng qo'llaniladigan darslik muallifi.

⁵ Baligh, Helmy H. (2006). "Tashkilot Tuzilmalari". Tashkilot tuzilmalari: nazariya va dizayn, tahlil va retsept. Axborot va tashkilot dizayni seriyasi. Vol. 5. Springer Nyu-York. 33-64 betlar.





bo'lib, korxona yoki muassasaning strategik maqsadlari, tashqi va ichki muhit sharoitlari hamda resurs imkoniyatlariga mos ravishda shakllanadi. Maqola davomida ko'rib chiqilgan nazariy yondashuvlar (funksional tuzilma, divisional tuzilma, matritsali va loyihaviy tuzilmalar, byurokratik va professional boshqaruv shakllari va boshqalar) shuni ko'rsatdiki, strukturaviy tuzilmaning asosiy belgilari — boshqaruv darajalari soni, mehnat taqsimoti, vakolat va javobgarliklar taqsimoti, koordinatsiya mexanizmlari, rasmiylashtirish darajasi hamda markazlashuv darajasi — tashkilotning samaradorligini, moslashuvchanligini va barqarorligini belgilovchi muhim omillardan biridir.

Avvalo, tashkilot hajmi va faoliyat yo'nalishi tuzilma tanlashdagi eng muhim omillardandir. Kichik va o'rta bizneslarda moslashuvchanlik va tez qaror qabul qilish muhimligi sababli soddalashtirilgan — ya'ni kam pog'onali yoki keng ko'lamli bo'lmagan tuzilmalar ko'pincha samaraliroq bo'ladi.

Aksincha, kompleks, ko'p funksiyali va katta hajmli korxonalarda funksional yoki divisional tuzilmalar — boshqaruv strukturasi aniq, vakolat va javobgarlik taqsimoti tartibli bo'lishi bilan samaradorlikni ta'minlaydi.

Maqola tahlillari shuni ko'rsatdiki, har qanday tuzilma — mukammal va har qaysi vaziyatga mos — bo'lishi mumkin emas. Strukturani tanlashda tashkilot strategiyasi, tashqi muhit sharoitlari, texnologik va inson resurslari imkoniyatlari, boshqaruv madaniyati hamda tashkilot maqsadlari kompleks ko'rib chiqilishi zarur.

Tashkilot strukturasi — dinamik, vaqt va sharoitga moslashuvchi tizim bo'lib, agar u tashqi yoki ichki omillar o'zgargan bo'lsa, tuzilmani qayta ko'rib chiqish va moslashuv zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Chandler, A. D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. MIT Press, 1962.
2. Yakobid, M. G. (2007). "Tashkiliy tuzilmaning ajralmas chegaralari va ierarxiyaning bajarilmagan roli: urushga yaqin darslar". Tashkilot Fanlari. 18 (3): 455–477.
3. Mintzbergning "The Structuring of Organizations" (1979) va "Structure in Fives" (1983).
4. Richard L. Daft Menejment va tashkilot nazariyasi bo'yicha keng qo'llaniladigan darslik muallifi.
5. Baligh, Helmy H. (2006). "Tashkilot Tuzilmalari". Tashkilot tuzilmalari: nazariya va dizayn, tahlil va retsept. Axborot va tashkilot dizayni seriyasi. Vol. 5. Springer Nyu-York. 33-64 betlar.

