



TASHKILOTLAR RIVOJLANISHINING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI

Djalolov Jamoliddin Muzaffarovich

Muhammad al-Xorazimiy nomidagi TATU katta o'qituvchi
jamoldjalalov@mail.ru

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-June 2023 yil

Ma'qullandi: 05-June 2023 yil

Nashr qilindi: 09-June 2023 yil

KEY WORDS

Ularda eng muhimi- bu iyerarxiyaning ahamiyatini tubdan pasayishi, qat'iy (vertikal) tuzilmalardan foydalanuvchi tashkilotlardan kattaroq avtonomligi bilan ta'riflanuvchi yumshoqroq

ABSTRACT

Keyingi yillarda tashkilotlarni faoliyat yuritishi va rivojlanishida yangi jahon tendensiyalari kuzatilmoqda. Ularda eng muhimi- bu iyerarxiyaning ahamiyatini tubdan pasayishi, qat'iy (vertikal) tuzilmalardan foydalanuvchi tashkilotlardan kattaroq avtonomligi bilan ta'riflanuvchi yumshoqroq, o'zini o'zi tashkil qiluvchi tashkilotlarga o'tishdir. O'zini o'zi tashkil qilishning xududiy, gorizontaal tizimi, o'zini o'zi rivojlantirish va o'zini o'zi boshqarish va, shunga ko'ra gorizontaal bo'yicha menejmentning ustivorligi mavjuddir.

Keyingi yillarda tashkilotlarni faoliyat yuritishi va rivojlanishida yangi jahon tendensiyalari kuzatilmoqda. Ularda eng muhimi- bu iyerarxiyaning ahamiyatini tubdan pasayishi, qat'iy (vertikal) tuzilmalardan foydalanuvchi tashkilotlardan kattaroq avtonomligi bilan ta'riflanuvchi yumshoqroq, o'zini o'zi tashkil qiluvchi tashkilotlarga o'tishdir. O'zini o'zi tashkil qilishning xududiy, gorizontaal tizimi, o'zini o'zi rivojlantirish va o'zini o'zi boshqarish va, shunga ko'ra gorizontaal bo'yicha menejmentning ustivorligi mavjuddir.

O'zbekistonda bozor munosabatlarini rivojlanishi va o'zini o'zi tashkil qilishning tubdan yangi sharoitlari yumshoq tizimlarning o'zini o'zi rivojlantirishi jarayonlarini ba'zi bir jadallashuvini va o'tgan yillarda vujudga kelgan qat'iy(iyerarxik) va egiluvchan(dasturiy-maqسادiy) tuzilmalar va tashkilotlarni "yumshatilishini" "ko'zg'atdi", shunday bo'lsa ham gorizontaal tuzilmalar va tashkilotlar amaliyotida hali g'oyatda kamroq qo'llaniladilar, buni ularning o'zini o'zi tashkil qiluvchi(yuqoridan tartibga solinmaydigan) boshlanishi bilan izohlash mumkin. Kelajakda, balki, ular O'zbekiston iqtisodiyotida ham ustivor bo'lsalar kerak.

Tashkilotlar rivojlanishining zamonaviy tendensiyalari:

Shuning bilan bir vaqtda zamonaviy tashkilotlarning shaffofligi, ochiqqligi quyidagilarga yordam beradi:

- salohiyatli investorlar va ishga doir sheriklarni birgalikdagi faoliyatga jalb qilish;
- zamonaviy ilg'or ishlab chiqarish, tijorat va axborot texnologiyalarini tarqalishi va tezroq o'zlashtirilishi, ilmiy tadqiqotlarning ma'lumotlari va ilg'or tajribadan foydalanish;
- tashkilot xodimlarining kasbiy mahoratini oshishi;
- tashkilotlar tomonidan tashqi iqtisodiy aloqalarni yo'lga qo'yilishi;

- xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan qonunchilik va me'yoriy hujjatlarga rioya qilinishi;
- bozor munosabatlari ishtirokchilari va aholini xo'jalik yurituvchi subyektlarning faoliyati va ular tomonidan ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar va xizmatlar haqida xabardor qilinishi.

Bu pirovorida tashkilotlarning raqobatbardashligini oshirilishiga, ular faoliyatining samaradorligini ko'tarilishiga yordam beradi.

Keyingi o'n yillar yana jamiyatni axborotlashganligini oshganligi bilan ham ta'riflanadilar. Bu tashkilotlarni yakkalanib qolishini buzib yubordi, ulardan bu sifatni (mexanik, korporativ) ta'minlovchi tuzilmalaridan foydalanadiganlarini kamroq samaraliroq qilib qo'ydi. Shuning bilan bir vaqtda axboratlashtirish tashqi muhit o'zgarishlarini hushyorlik bilan his qiluvchi, iste'molchilar so'rovlariga jadallik bilan javob qaytaruvchi tashkilotlarni tashkil bo'lishiga ko'maklashdi. Ishlab chiqaruvchini iste'molchi bilan ancha yaqinlashuvi buning muhim oqibatlaridan biri bo'ladi. Bu esa, o'z navbatda, ishlab chiqaruvchini iste'molchi talablaridagi o'zgarishlarga jadallik bilan javob qaytarishga majbur qildi, ko'proq darajada tashkilot tuzilmasini belgilab bera boshladi. Vujudga kelayotgan sharoitlardagi raqobat kurashida o'z tashkilotini axborotli jamiyat tomonidan shakllantirilayotgan, tashqi muhitning yangi talablariga yaxshiroq moslashtira olganlarga g'alaba qozonishi mumkin.

Ko'rsatib o'tilgan jarayonlar keyingi vaqtlarda shakllanayotgan tashkilotlarning yangi turlarida aniq nomoyon bo'lishlari mumkin, ularga edxokratik, ko'po'lchamli, partisipativ, tadbirkorlik tashkilotlari va bozorga qaratilgan tashkilotni kiritish mumkin. Hech shubha yo'qki, korxonalar bozorda omon qolish va raqobatbardoshlikni saqlab qolish uchun vaqti - vaqti bilan o'z iqtisodiy faoliyatiga o'zgartirishlar kiritib turishi kerak. Bundan tashqari, o'zgarish zarurati shunchalik tez -tez paydo bo'la boshladiki, uning korxonaning hayotiy tsikliga ta'siri endi alohida hodisa sifatida qaralmaydi. Qoida tariqasida, inqirozli vaziyatlar o'zgarishlarga turtki bo'ladi. Iqtisodiy nuqtai nazardan, inqirozlar korporativ maqsadlarga erishish uchun xavf tug'diradigan sohalar bilan ajralib turishi kerak. Shunday qilib, likvidlik inqirozi to'lov qobiliyatining haqiqiy yo'qolishini anglatadi. Shuning uchun shoshilinch choralar ko'rish kerak, aks holda kompaniya bozorni tark etishga majbur bo'ladi (masalan, uni auktsionda sotish yoki boshqa tugatish tartib -taomillari natijasida). Muvaffaqiyat inqirozi haqiqiy holatning rejalashtirilgan holatidan (masalan, sotish, pul tushumlari, foyda, rentabellik, xarajatlar va boshqalar) aniq salbiy burilish bilan tavsiflanadi. Bunday inqirozning paydo bo'lishining sabablari bozor tadqiqotlari, ishlab chiqarish, investitsiyalar, kadrlar siyosatidagi xatolar bo'lishi mumkin. Strategik inqiroz kamroq ko'rinadigan va kamroq. Hozirgi vaqtda kompaniyaning mavqei (muvaffaqiyat holati) juda qoniqarli bo'lib tuyulsada, agar korxonaning rivojlanishida uzilishlar bo'lsa, muvaffaqiyat potentsiali pasaysa va raqobatda himoya imkoniyatlari zaiflashsa, uning paydo bo'lishini aniqlash kerak. . Mumkin bo'lgan va kutilgan natijalar o'rtasidagi tafovutni faqat eskisini o'zgartirish yoki yangi yo'nalishni qabul qilish (masalan, yangi bozorlarga kirish, mahsulot yoki texnologik innovatsiyalar) bilan bartaraf etish mumkin. Qoida tariqasida, bunday o'zgarishlar ko'p yillar davomida hisoblanadi.

Hozirgi kunda korxona va tashkilotlar oldida turgan asosiy muammolardan biri bu o'zgarishlarni samarali boshqarishdir. Dinamik bozorda tashkilotlar omon qolish uchun tashqi muhitdagi o'zgarishlarga tezda moslashishi kerak. Ko'pincha o'zgarishlarning

murakkabligi va tezligi menejerlar va ishchilarning vaziyatga moslashish qobiliyatini sinab ko'radi. Agar tashkilot kerakli o'zgarishlarni amalga oshira olmasa, u buning uchun juda yuqori narxni to'lashi kerak. Masalan, 90 -yillarda. XX asr Tashqi muhitdagi o'zgarishlarni sezishni va hisobga olishni istamagan o'n beshta kompaniya besh yil ichida Evropaning yigirmata eng yaxshi kompaniyalari ro'yxatidan g'oyib bo'ldi.

Tashkilotning ochiq va dinamik tabiati, uning individual quyi tizimlarining qarama - qarshi maqsadlari va faoliyati o'zgarishga bo'lgan doimiy ehtiyojlarni keltirib chiqaradi, aks holda uning dinamik muhitda omon qolish qobiliyati xavf ostida qoladi. O'zgarishlarga bo'lgan talablar ham kompaniya ichidan, ham ishchilarning talablari va talablari ko'rinishida, ham tashqi tomondan raqobatning kuchayishi, texnologik yangiliklar, yangi qonunchilik va ijtimoiy omillarning bosimi ko'rinishida bo'ladi. Ba'zi tashkilotlar ushbu talablar ularga bosim o'tkazgandan so'ng o'zgarishlarni amalga oshiradilar, boshqalari esa bunday bosimlarning paydo bo'lishini oldindan bilishga va o'zgarishlarni profilaktik tarzda amalga oshirishga intiladi.

O'zgartirish - bu boshqasini o'zgartirish, eski narsani o'zgartirish, mavjudiga o'zgartirish kiritish. O'zgaruvchanlik turli xil belgilar va xususiyatlar sifatida barcha tirik organizmlarga, moddiy narsalarga, nomoddiy shakllanishlarga va aqliy tuzilmalarga xosdir. O'zgarish (harakat) universaldir va har qanday voqelik hodisasini tavsiflaydi. Muayyan xususiyatlardagi kamida minimal o'zgarishlar o'zboshimchalik bilan kichik vaqt oralig'ida qayd etilishi mumkin. Uzoq vaqt talab qilinsa, ob'ektning ma'lum bir xossasidagi yoki hatto butunligidagi o'zgarishlarning butun "zanjiri" ni kuzatish mumkin. Boshlang'ich o'zgarishlarni sarhisob qilib, siz ob'ektni ma'lum bir vaqtda ajratib turadigan xususiyatlarning yaxlit, murakkab rasmini oldingi davrda unga xos bo'lgan xususiyatlarga nisbatan olishingiz mumkin. Aslida, o'zgarish sifatida harakat odatda ob'ektning bir holatdan ikkinchi holatga o'tishini nazarda tutadi.

Tahlil shuni ko'rsatadiki, ba'zi tashkilotlar o'zgarishlarni kutadi, boshqalari ularga munosabat bildiradi, uchinchi esa ularni e'tiborsiz qoldiradi. Birinchisi - gullab-yashnaydi, ikkinchisi - omon qolish uchun kurash, uchinchi - mavjud bo'lishni to'xtatadi. O'zgarishlarni oldindan bilish omon qolishning kalitidir. Ammo bizning barcha rivojlanishlarimizni boshqarish mumkin emas, hamma o'zgarishlar rejalashtirilmagan, juda ko'p o'zgarishlar maqsadli ravishda sodir bo'lmaydi. Heraklitning 2500 yil avvalgi bayonoti tobora ko'proq keltiriladi, bu esa hozirgidan ham dolzarbdir: "Faqat o'zgarish o'zgarmaydi". O'zgarishlarni yaratganlarni esa muvaffaqiyat kutadi.