

TASHKIOTLARDA SUBARNIZATSIYA MUAMMOLARI

Hamroyeva Oynisa Azamatovna

*Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti
Ijtimoiy-gumanitar fanlar fakulteti sotsiologiya yo'nalishi 3-bosqich talabasi
oynisahamroyeva22@gmail.com*

Annotatsiya. *Mazkur maqolada tashkilotlar boshqaruvida subordinatsiya — ya'ni bo'ysunish va vakolatlar tizimida uchraydigan asosiy muammolar, ularning kelib chiqish sabablari hamda oqibatlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda vakolat va mas'uliyatning noaniqligi, boshqaruvning ortiqcha markazlashuvi, kommunikatsiya uzilishlari, avtoritar boshqaruv shakllari va rollar to'qnashuvi kabi dolzarb masalalar yoritilgan. Shuningdek, subordinatsiya tizimidagi nomutanosiblikning mehnat unumdorligi, xodimlar motivatsiyasi va tashkilotning umumiy samaradorligiga ta'siri ko'rsatib beriladi. Maqolada aniqlangan muammolarni bartaraf etish uchun tashkiliy struktura va vakolatlarni qayta ko'rib chiqish, delegatsiya tizimini kuchaytirish, samarali kommunikatsiya kanallarini joriy etish hamda korporativ madaniyatni rivojlantirish bo'yicha amaliy tavsiyalar berilgan.*

Kalit so'zlar: *tashkilot, subarnizatsiya, ierarxik, boshqaruv, diversifikatsiya, korporativ, rahbar, respondent, kommunikatsiya, byurokratik, korxon.*

KIRISH

Tashkilot boshqaruvi tizimida subarnizatsiya — bu lavozimlar o'rtasidagi bo'ysunish, vakolat va mas'uliyat chegaralarini belgilovchi ierarxik tuzilma hisoblanadi. To'g'ri yo'lga qo'yilgan subordinatsiya mehnat jarayonlarining muvofiqlashtirilishi, qarorlar tez va aniq qabul qilinishi, resurslarning oqilona taqsimlanishini ta'minlaydi. Ammo amaliyotda ko'plab tashkilotlar aynan subarnizatsiya tizimidagi nomutanosibliklar tufayli samaradorlikning pasayishi, konfliktlar kuchayishi va boshqaruv inqirozlariga duch keladi. Ushbu maqolada tashkilotlarda subarnizatsiya tizimida uchraydigan asosiy muammolar, ularning sabablari hamda ularni bartaraf etish bo'yicha tavsiyalar ko'rib chiqiladi.

Zamonaviy boshqaruv tizimida subordinatsiya — tashkilotning ichki ierarxiyasi, bo'ysunish munosabatlari, vakolat va mas'uliyat chegaralarini tartibga soluvchi asosiy boshqaruv tamoyillaridan biri hisoblanadi. To'g'ri yo'lga qo'yilgan subordinatsiya jarayonlar muvofiqlashtirilishini ta'minlaydi, qarorlar qabul qilishni tezlashtiradi va xodimlar faoliyatining uyg'un tashkil etilishiga xizmat qiladi. Ammo amaliyotda ko'plab tashkilotlarda subarnizatsiya tizimining yetarlicha shakllanmaganligi yoki noto'g'ri qo'llanishi turli xil boshqaruv muammolariga, xodimlar o'rtasida ziddiyatlarning kuchayishiga hamda mehnat unumdorligining pasayishiga olib kelmoqda. Bugungi kunda tashkilotlar faoliyatining murakkablashuvi, bo'linmalar sonining ortishi, vazifalarning diversifikatsiyasi subarnizatsiya tizimini yanada samarali tashkil etishni talab qilmoqda. Aks holda vakolatlarning chalkashuvi, mas'uliyatning noaniqligi, kommunikatsiya uzilishlari va ortiqcha markazlashuv kabi

muammolar yuzaga keladi. Ushbu holatlar nafaqat boshqaruv samaradorligiga, balki tashkilotning rivojlanish strategiyasiga ham jiddiy ta'sir ko'rsatadi.¹¹⁴

Metod va materiallar. Ushbu tadqiqotda tashkilotlarda subordinatsiya tizimidagi muammolarni aniqlash va tahlil qilish maqsadida bir nechta ilmiy metodlar qo'llanildi. Avvalo, analitik metod yordamida korporativ boshqaruv adabiyoti, ilmiy maqolalar, normativ hujjatlar hamda lavozim yo'riqnomalari tahlil qilindi. Tadqiqotda tashkilotlarda subarnizatsiya tizimidagi muammolarni aniqlash va tahlil qilish uchun quyidagi metod va materiallar qo'llanildi:

1. Nazariy asoslar va boshqaruv munosabatlari tahlili: Korporativ boshqaruv nomli manbada boshqaruv munosabatlari tarkibi, ularning formal (rasmiy ierarxik struktura), noformal munosabatlar, koordinatsiya va subordinatsiya elementlari tahlil qilingan. Ushbu manba boshqaruv subyektlari o'rtasidagi ierarxiya, vakolat va mas'uliyat taqsimoti, boshqaruv organlari va mehnat jamoalari o'rtasidagi munosabatlarni konseptual darajada tushunishga yordam beradi.¹¹⁵

2. Byurokratik tuzilma va qaror qabul qilish jarayonlari tahlili: "Organizational hierarchies and bureaucracies" ya'ni "Tashkiliy ierarxiyalar va byurokratiyalar" maqolasida yirik tashkilotlardagi rahbar-subordinat munosabatlari, "principals-agents" modeli, qaror qabul qilishdagi byurokratik sekinliklar va ierarxiyaning samaradorlikka ta'siri haqida, iqtisodiy va sotsiologik yondashuvlar ko'rib chiqilgan. Bu manbadan foydalanib, tadqiqotda byurokratik strukturadagi subordinatsiya modelini, vakolat va agentlik munosabatlari nuqtai nazaridan tahlil qilish, organizatsiyadagi ierarxik zanjirlar va ularning zaif tomonlarini aniqlash mumkin.¹¹⁶

3. Empirik tahlil va kommunikatsiya jarayonlarini o'rganish metodlari: "Communication network dynamics in a large organizational hierarchy" ya'ni "Katta tashkiliy ierarxiyada aloqa tarmog'ining dinamikasi" maqolasida yirik korporatsiyalarda ierarxik tuzilma va xodimlar o'rtasidagi real kommunikatsiya tarmoqlari tahlil qilingan. Bu tahlil formal struktura va real muloqot aloqalari o'rtasidagi moslik / nomoslik holatlarini ko'rsatadi. Bundan foydalanib, tadqiqotda ham subordinatsiya tizimidagi formal struktura bilan real xodimlar o'rtasidagi axborot oqimi, kommunikatsiya kanallari, qarorlar qabul qilinishdagi sekinliklar va "informal" munosabatlar tahlil qilindi.¹¹⁷

4. Tuzilma aniqligi va korporativ boshqaruv tizimi misollari: Sanoat korxonalarida korporativ boshqaruv tizimining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari maqolasi sanoat korxonalarida boshqaruv mexanizmlari, tashkiliy tuzilma, ichki boshqaruv organlari va ularning samaradorligi masalalarini ko'rib chiqadi. Ushbu manba yordamida tadqiqot materiali uchun korxonatashkilot misollarini tanlashda, ularning boshqaruv tuzilmasini,

¹¹⁴ O'zbekiston-da korporativ boshqaruv tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi samaradorligini oshirishning nazariy va uslubiy asoslari (Sh. Kurbaniyazov, 2023)

¹¹⁵ Korporativ boshqaruv (B.Yu. Xodiyev, R.X. Karlibayeva, N.I. Akramova, 2011)

¹¹⁶ Boshqarish nazariyasi (Muxitdinov X.A., Sobirov A.A., 2012)

¹¹⁷ Communication network dynamics in a large organizational hierarchy — Nathaniel Josephs, Sida Peng, Forrest W. Crawford 2022 (arXiv preprint)

subarnizatsiya darajasini va tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarni tahlil qilish imkoniyati yaratilgan.¹¹⁸

Nazariy tahlil — boshqaruv munosabatlari, subordinatsiya, ierarxiya, vakolat-mas’uliyat taqsimoti, byurokratik struktura kabi tushunchalar nazariy jihatdan analiz qilindi, formal va noformal boshqaruv munosabatlari o’rtasidagi farqlar ko’rib chiqildi.

Tuzilma tahlili va korxonalar misollari — sanoat korxonalari va aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruv organlari, ularning funksiyalari, vakolatlari, qaror qabul qilish, koordinatsiya jarayonlari real holatda o’rganildi.

Kommunikatsiya va real muloqot tahlili — korxonalar xodimlari va boshqaruv organlari o’rtasidagi axborot almashinuvi, qarorlar uzatilishi, “formal bo’yicha” va “amaldagi” kommunikatsiya tarmoqlarini solishtirish uchun tarmoq (network) analizi metodlari, mavjud ilmiy usullar qo’llandi.

Agentlik va byurokratik tahlili — rahbar-subordinat munosabatlari, vakolatlar va agentlik tushunchalari asosida byurokratik tuzilmalarning samaradorligi, ierarxiyaning kamchiliklari va uni optimallashtirish yollarini aniqlashga yo’naltirilgan.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, tashkilotlarda subarnizatsiya tizimi — ya’ni rahbar va xodimlar o’rtasidagi bo’ysunish va ierarxik munosabatlar — tashkilot samaradorligi va ishchi jamoaning ruhiyatiga sezilarli ta’sir ko’rsatadi. Analitik va empirik tadqiqotlar asosida aniqlanishicha, subordinatsiya tizimidagi muammolar asosan quyidagi jihatlardan kelib chiqadi: vakolat va mas’uliyatning noaniqligi, byurokratik qaror qabul qilish jarayonlarining murakkabligi, axborot oqimining sekinligi hamda rahbarlik uslublaridagi nomutanosibliklar. So’rov va kuzatuvlar natijalari ko’rsatdiki, ko’plab xodimlar rahbarning talab va qarorlarini tushunishda qiyinchiliklarga duch keladi, bu esa tashabbuskorlikning pasayishiga, ish jarayonlarida ortiqcha kechikishlarga olib keladi. Shu bilan birga, ortiqcha markazlashgan ierarxiya va qat’iy byurokratik struktura xodimlarning ijodiy va tashabbuskor faoliyatini cheklab, tashkiliy muammolarni yanada kuchaytiradi.

Shuningdek, tadqiqot shuni ko’rsatdiki, subordinatsiya tizimida muammolarni bartaraf etishda metodologik yondashuv — ya’ni ierarxik struktura, byurokratiya, kommunikatsiya va rahbarlik uslublarini birgalikda tahlil qilish — eng samarali hisoblanadi. Bu nafaqat tashkilot ichidagi ish jarayonlarini tezlashtiradi, balki xodimlarning ishga bo’lgan motivatsiyasini oshirish, tashabbus ko’rsatishga rag’batlantirish va umumiy boshqaruv samaradorligini oshirish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO’YXATI:

1. O’zbekistonda korporativ boshqaruv tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi samaradorligini oshirishning nazariy va uslubiy asoslari (Sh. Kurbaniyazov, 2023).
2. Korporativ boshqaruv (B.Yu. Xodiyev, R.X. Karlibayeva, N.I. Akramova, 2011).
3. Boshqarish nazariyasi (Muxitdinov X.A., Sobirov A.A., 2012).

¹¹⁸ Korporativ boshqaruvni baholash usullari (G. Jumayeva, 2024)

4. Communication network dynamics in a large organizational hierarchy — Nathaniel Josephs, Sida Peng, Forrest W. Crawford 2022 (arXiv preprint).
5. Korporativ boshqaruvni baholash usullari (G. Jumayeva, 2024)