

O'ZBEKISTONDA MOSLASHUVCHAN MENEJMENT TIZIMLARINI JORIY ETISHDA INSTITUTSIONAL ISLOHOTLAR VA ISTIQBOLLAR

Bexzod Umarov Batirovich

Qarshi davlat universiteti Mustaqil tadqiqotchisi

bekhzod.umarov@gmail.com

Annotatsiya. *Ushbu tezisda O'zbekistonda moslashuvchan menejment tizimlarining shakllanishi, rivojlanish bosqichlari va ularni institutsional qo'llab-quvvatlash mexanizmlari tahlil qilinadi. Global menejment nazariyasidagi ilg'or yondashuvlar — jumladan, Atkinsonning moslashuvchan firma modeli, operatsiyalarni tadqiq qilish maktabi va ko'p ko'nikmaga ega ishchi kuchi konsepsiyasi asosida moslashuvchanlikning zaruriyati asoslab beriladi. Shuningdek, O'zbekistonda 2023-yilda qabul qilingan Prezident farmoni asosida sanoat tarmoqlarida moslashuvchan menejment tizimlarini joriy etish bo'yicha amalga oshirilayotgan institutsional chora-tadbirlar ko'rib chiqiladi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, mamlakatda barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlashda moslashuvchan va innovatsion boshqaruv tizimlarining joriy etilishi muhim omil sifatida e'tirof etiladi. Maqola xulosalari O'zbekistonda menejment tizimlarini isloh qilish va amaliyotga zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini tatbiq etishda ilmiy va amaliy asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.*

Kalit so'zlari. *Moslashuvchan menejment tizimlari, institutsional asos, innovatsion boshqaruv, Atkinson modeli, operatsiyalarni tadqiq qilish, sanoat siyosati, resurslarni boshqarish, ko'p ko'nikmaga ega ishchi kuchi, rejalashtirish, iqtisodiy barqarorlik, O'zbekiston, davlat qo'llab-quvvatlashi.*

Kirish. O'sish bosqichiga kelib, tashkilotda maqsadlar va resurslar ta'minoti tizimi shakllanishining yakuniy bosqichiga yetiladi, mijozlar sadoqatining ortishi bilan rejalashtirish aniqligi va samaradorligi oshadi. Biroq, hayotiy siklning inqiroz bosqichi boshlanishi bilan rejalashtirish faoliyati teskari tus ola boshlaydi. Ya'ni, tashkilot yetuklikdan inqiroz tomon siljigan sari strategik rejalar aniqligi pasayadi va ular yo'naltiruvchi, ko'proq umumiy xarakter kasb eta boshlaydi.

O'zbekiston Respublikasida ham moslashuvchan menejment tizimlarini rivojlantirish borasida muhim institutsional islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, 2023-yil 12-oktabrda qabul qilingan Prezidentning PF-169-sonli farmoni — “Sanoat va uning bazaviy tarmoqlarini jadal rivojlantirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi hujjat asosida, iqtisodiy sohadagi mavjud imkoniyatlarni to'liq ochish, sanoat salohiyatini har

tomonlama safarbar qilish, resurslardan oqilona va samarali foydalanish bo'yicha tizimli ishlar olib borilmoqda.

Mazkur qaror asosida, mamlakatda sanoat tarmoqlari uchun zarur bo'lgan institutsional muhit, moslashuvchanlikni ta'minlovchi menejment yondashuvlari, innovatsion boshqaruv vositalari va zamonaviy kadrlar siyosatini shakllantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu esa O'zbekistonda raqobatbardosh, barqaror va o'zgaruvchan muhitga moslashuvchan menejment tizimlarini yaratish uchun mustahkam asos bo'lib xizmat qiladi.

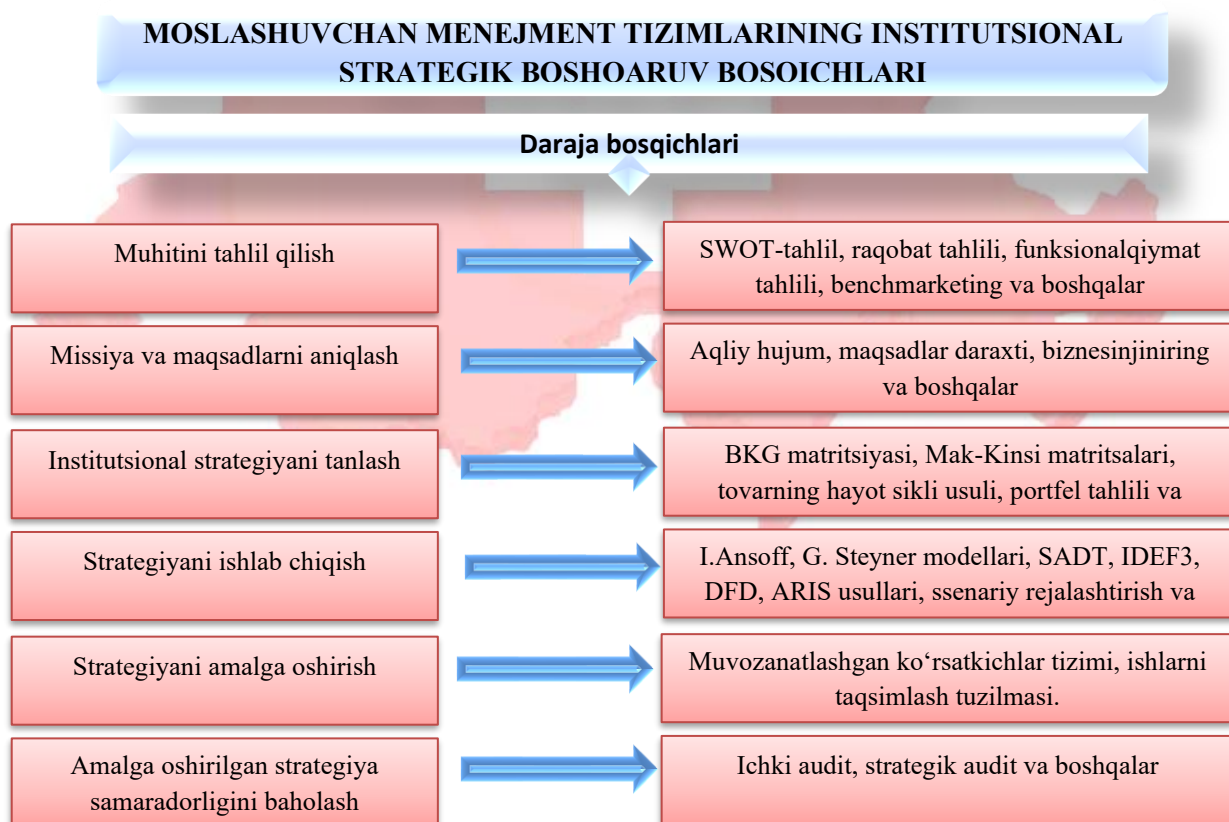
Asosiy qism. Tashkilotning shakllanish bosqichida rahbarlar ko'proq yo'naltiruvchi (yo'llanma) rejalarga tayanishlari maqsadga muvofiq bo'ladi. Bu davrda tashkilotning asosiy maqsadlari, resurslar bilan ta'minlash tizimi hamda iste'molchilar bazasi hali to'liq shakllanmagan bo'ladi. Shu sababli boshqaruvda moslashuvchanlik muhim rol o'ynaydi. Yo'llanma reja esa rahbarlarga vaziyatga qarab tezkor va zarur o'zgartirishlar kiritish imkonini beradi. Tashkilot hayot siklining noaniq, o'sish va barqarorlashuv bosqichlarida aynan moslashuvchan yondashuvlar rahbarlik faoliyatining muvaffaqiyatini belgilaydi. Shu nuqtai nazardan, aniq belgilangan strategik rejadan ko'ra, yo'llanma reja ko'proq elastiklikni ta'minlab, real muhitga moslashish imkonini yaratadi.

Bu jarayonda maqsadlar qayta ko'rib chiqiladi, resurslar taqsimoti va ulardan foydalanish mexanizmlari yangilanadi, natijada tashkilot faoliyatida keng ko'lamli transformatsion o'zgarishlar yuz beradi. Mazkur o'zgaruvchan muhitda moslashuvchan menejment tizimlari zaruriyatga aylanadi. Xususan, bozor va tashqi muhitdagi o'zgarishlarga mos ravishda moslashuvchan ishchi kuchi konsepsiyasi shakllanib, Atkinson tomonidan 1984-yilda ishlab chiqilgan moslashuvchan firma modeli ushbu yo'nalishning nazariy asosini yaratdi. Bu modelga ko'ra, tashkilotlar ommaviy ishlab chiqarishdan ko'proq moslashuvchan, dinamik mehnat tuzilmalariga o'tishga intilmoqda. Moslashuvchan ixtisoslashuv kontsepsiyasining shakllanishi, ko'p ko'nikmaga ega xodimlar tayyorlashga yo'naltirilgan yondashuvlarning rivoji shular jumlasidandir.

Shuningdek, operatsiyalarni tadqiq qilish maktabining paydo bo'lishi ham zamonaviy menejment tizimlarining moslashuvchanlik darajasini oshirishga xizmat qildi. 1940-yillarda Buyuk Britaniyada harbiy ehtiyojlar uchun yaratilgan ushbu usullar, keyinchalik biznes boshqaruvida qo'llanila boshlandi. Loyihalarni boshqarish, resurslarni bashoratlash, imitatsion modellash, chiziqli dasturlashtirish kabi mikdoriy yondashuvlar menejment amaliyotiga tatbiq etildi va kompyuter texnologiyalari yordamida takomillashtirildi. Ushbu yondashuvlar tashkilotlarning murakkab sharoitlarda ham tezkor qarorlar qabul qilish va resurslardan samarali foydalanish imkonini yaratdi. O'zbekistonda sanoat tarmoqlarini jadal rivojlantirish hamda iqtisodiy tizimni barqarorlashtirish maqsadida qabul qilinayotgan me'yoriy-huquqiy hujjatlar bu boradagi

institutsional asoslarni mustahkamlashga xizmat qilmoqda. Jumladan, 2024-yil 4-martda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-109-sonli qarori (“O‘zbekiston – 2030” strategiyasida belgilangan asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha islohotlarni amalga oshirishning 2024-yildagi ustuvor chora-tadbirlari to‘g‘risida) doirasida oziq-ovqat xavfsizligini ta‘minlash va aholi ehtiyojlarini qondirish maqsadida oziq-ovqat sanoati korxonalarining barqaror faoliyat yuritishi uchun zarur chora-tadbirlar belgilab berildi. Ushbu hujjat institutlararo hamkorlik, boshqaruv tizimlarining funksional moslashuvchanligi va iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlovchi mexanizmlarni kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Biroq amaliyotda sanoat korxonalari faoliyatini samarali baholashda yagona yondashuvning mavjud emasligi muammolarni yuzaga keltirmoqda. Ko‘plab olimlar “korxona faoliyati samaradorligi” tushunchasini “korxonani boshqarish samaradorligi” bilan uyg‘un holda talqin etishadi. Bu holat boshqaruv samaradorligini korxonaning maqsadlariga erishish darajasi, resurslardan oqilona foydalanish va rejalashtirilgan yo‘nalishda rivojlanish ko‘rsatkichi sifatida baholashga imkon beradi.



1-rasm. Bozor iqtisodiyoti sharoitida foydalanish uchun tavsiya etilgan menejment tizimlarining institutsional strategik boshqaruv bosqichlari

1-rasmda Bugungi kunda strategik menejment usullari va instrumentlari sanoat korxonalarini turli bosqichlarda boshqarishda muhim vosita sifatida qo'llanilmoqda. Biroq mavjud metod va vositalar ko'pincha cheklangan holatda qo'llanilishi yoki noto'g'ri talqin qilinishi natijasida noaniq ma'lumotlarga va natijada noto'g'ri boshqaruv qarorlariga olib kelmoqda. Shuning uchun moslashuvchan menejment tizimlarining ilmiy asoslangan, tizimli va institutlararo integratsiyalashgan modeli ishlab chiqilishi zarur. Tadqiqot davomida aniqlandi: O'zbekistonda davlat tomonidan qabul qilinayotgan qarorlar orqali sanoat tarmoqlarini qo'llab-quvvatlash, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va menejment tizimlarini zamonaviylashtirish bo'yicha keng ko'lamli imkoniyatlar yaratilmoqda. Ammo bu tizimlarning amaliyotda to'liq ishlashi uchun moslashuvchan rejalashtirish, innovatsion boshqaruv texnologiyalari va funksional baholash tizimlarining uyg'unligi talab etiladi.

Moslashuvchan menejment tizimlari — zamonaviy boshqaruv nazariyasining asosiy elementlaridan biri bo'lib, u tashqi muhitda yuz berayotgan tezkor o'zgarishlar, resurslar taqchilligi va kuchayib borayotgan raqobat sharoitida tashkilotlarning barqaror faoliyat yuritishini ta'minlashga xizmat qiladi. Bu yondashuv tashkilotlarga o'z strategik yo'nalishlarini tezkor ravishda moslashtirish, ichki resurslar harakatchanligini ta'minlash va tashkiliy tuzilmani sharoitga mos ravishda qayta qurish imkonini beradi. Ushbu kontsepsiya ilk bor 1984-yilda J. Atkinson tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, u tomonidan ilgari surilgan "moslashuvchan firma modeli" mehnat bozori, ishchi kuchi va tashkiliy tuzilmalarning dinamik o'zgaruvchanligini hisobga olgan holda tashkilotlar qanday qilib raqobatbardoshlikni saqlab qolishi mumkinligini ko'rsatib bergan. Mazkur modelga ko'ra, muvaffaqiyatli tashkilotlar ichki tuzilmani moslashtirish, tashqi sharoitga tezkor javob berish va malakali ishchi kuchidan samarali foydalanish orqali barqarorlikka erishadi.

Bugungi kunda ushbu yondashuv, ayniqsa O'zbekiston singari iqtisodiy islohotlar jarayonida bo'lgan davlatlar uchun dolzarb bo'lib, moslashuvchan menejment tizimlarini shakllantirish va institutsional jihatdan mustahkamlash muhim strategik vazifalardan biri sanaladi.

Xulosa va takliflar. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, zamonaviy iqtisodiy va texnologik muhitda tashkilotlarning samarali faoliyat yuritishi bevosita moslashuvchan boshqaruv tizimlarining mavjudligi va ularning institutsional asoslari bilan chambarchas bog'liq. Moslashuvchan menejment tizimlari o'zgaruvchan tashqi omillarga javob berish, resurslardan samarali foydalanish, strategik moslashuvchanlik va tashkilotning ichki barqarorligini ta'minlashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi.

Atkinson tomonidan ishlab chiqilgan moslashuvchan firma modeli asosida tashkilotlarda mehnat resurslari, tashkiliy tuzilma va funksiyalarni moslashtirish orqali

boshqaruv tizimlarining moslashuvchanligini oshirish mumkin. Ayniqsa, O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar, sanoatni modernizatsiyalash va innovatsion rivojlanishga yo'naltirilgan strategik hujjatlar (xususan, PF-169-sonli farmon va PQ-109-sonli qaror) bu tizimlarni joriy etish uchun zarur huquqiy va tashkiliy asoslarni shakllantirmoqda. Biroq amaliyotda korxonalar faoliyatini baholashda, rejalashtirishda va moslashuvchan yondashuvlarni joriy etishda hali ham tizimli muammolar mavjud. Bu holat samaradorlikni kamaytiradi va resurslardan foydalanishda yo'qotishlarga olib keladi.

Takliflar sifatida qaraydigan bo'lsak Moslashuvchan menejment tizimlarini milliy model asosida ishlab chiqish O'zbekiston sharoitini inobatga olgan holda, mahalliy mehnat bozori, sanoat tuzilmasi va iqtisodiy siyosatga mos moslashuvchan menejment modelini ishlab chiqish va pilot korxonalarda joriy etish maqsadga muvofiq. Mehnat munosabatlarini moslashtirishga oid qonunchilikni takomillashtirish Vaqtincha ishchi kuchi, outsourcing, frilanserlar va masofaviy ish shakllarini rasmiylashtirish va huquqiy asoslarini kuchaytirish zarur.

Tashkilotlarda ko'p ko'nikmaga ega kadrlar tayyorlash tizimini yaratish Kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimlarini zamonaviy boshqaruv talablariga moslashtirish, xodimlarni turli lavozim va funksiyalarda ishlay oladigan darajada tayyorlash lozim.

Korxonalarda baholash va monitoring tizimini modernizatsiyalash Faoliyat samaradorligini baholashda yagona metodikaga asoslangan, raqamli texnologiyalar bilan integratsiyalashgan indikatorlar va mezonlar tizimini yaratish lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. Institute of Manpower Studies, University of Sussex.
2. Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). The Management of Innovation. London: Tavistock Publications.
3. Taha, H. A. (2007). Operations Research: An Introduction (8th ed.). Pearson Prentice Hall.
4. Deming, W. E. (1986). Out of the Crisis. MIT Center for Advanced Engineering Study.
5. Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). The Machine That Changed the World. New York: Free Press.