



www.isft.uz

“ISFT” ILMY-USLUBIY JURNAL
“ISFT” НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
“ISFT” SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL JOURNAL

ISSN: 3030-329X

2024/1-son



www.jurnal.isft-ilm.uz

BIZNES SUBYEKTLARI TASHKILIY TUZILMASINING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Bohodir Isroilov¹, Abror Shaymardanov²

¹*iqtisod fanlari doktori, “International school of finance technology and science” instituti professori*

²*“International school of finance technology and science” instituti mustaqil izlanuvchisi*

| KALIT SO‘ZLAR | ANNOTATSIYA |
|--|---|
| biznes, biznes subyekti, tashkilot, qonun, qonuniyat, boshqaruv, tashkiliy tuzilma. | Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy rivojlanish barqarorligini ta’minlash davlatning mamlakatda tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlash siyosati samaradorligiga bog‘liq hisoblanadi. Shu bois davlat iqtisodiy siyosatining asosiy yo‘nalishi biznes subyektlari rivojlanishi uchun shart-sharoitlar yaratish va ular faoliyatini qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari belgilashdan iborat bo‘ladi. Maqolada mualliflar tomonidan biznesni tashkil etishning asosiy subyekti hisoblangan tashkilot va uning o‘ziga xos xususiyatlari tadqiq etilgan. Tashkilotning maqsad, missiya, vazifa kabi zaruriy elementlari mazmuni, tarkibiy tuzilmalari, turlari, afzallik, kamchiliklari va ularni takomillashtirish masalalariga baho berilgan. Boshqaruv tashkiliy tuzilmasi va uning biznes faoliyati natijasiga ta’siri o‘rganilgan hamda ular xususidagi mualliflik ishlanmalari bayon etilgan. |
| КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА | АННОТАЦИЯ |
| бизнес, субъект бизнеса, организация, закон, законность, управление, организационная структура | В условиях рыночной экономики устойчивость экономического развития зависит от эффективности политики государства по поддержке предпринимательской деятельности в стране. Поэтому основное направление экономической политики государства заключается в создании условий для развития субъектов бизнеса и определении мер поддержки их деятельности. В статье исследуются основные субъекты организации бизнеса и их специфические характеристики. Рассматриваются необходимые элементы организации, такие как цель, миссия, задачи, содержание, структурные подразделения, типы, преимущества, недостатки и вопросы их совершенствования. Изучается организационная структура управления и её влияние на результаты бизнес-деятельности, а также представлены авторские разработки по этим вопросам. |
| KEY WORDS | ABSTRACT |
| business, business entity, organization, law, legality, management, organizational structure. | Ensuring the stability of economic development in the conditions of the market economy depends on the effectiveness of the state’s policy of supporting business activities in the country. Therefore, the main direction of the state economic policy will be to create conditions for the development of business entities and determine measures to support their activities. In the article, the organization, which is considered the main subject of business organization by the authors, and its specific features are researched. The content, structural structures, types, advantages, shortcomings and issues of their improvement were evaluated. The organizational structure of management and its influence on the result of business activity are studied, and the author’s developments regarding them are described. |

Kirish. Mamlakatimizda qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish va tadbirkorlikni jadal rivojlantirish borasida qator islohotlar amalga oshirilmoqda. O‘z o‘rnida, tadbirkorlik subyektlarini davlat ro‘yxatidan o‘tkazish va

hisobga qo‘yish borasida ham qonunchilikda muhim qarorlar qabul qilinib, davlat ro‘yxatidan o‘tkazish va hisobga qo‘yishni avtomatlashtirilgan tizimi bosqichma-bosqich ishlab chiqilib, amaliyotga tatbiq qilinmoqda.



www.isft.uz

“ISFT” ILMIY-USLUBIY JURNAL
“ISFT” НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
“ISFT” SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL JOURNAL

ISSN: 3030-329X

2024/1-son



www.jurnal.isft-ilm.uz

Shuningdek, faoliyat turlarini litsenziyalash va ruxsatnomalar berish tartib tamoyillari soddalashtirilmogda. Ushbu o‘zgarishlar aholi hamda xorijiy investorlarning biznes faolligini oshirish va rivojlantirish uchun muhim omil bo‘lib xizmat qilmoqda.

Insonlar ijtimoiy mavjudot sifatida o‘z qarashlari va qadriyatlarini asosida birlashishga harakat qiladi. Ushbu birlashishga bo‘lgan harakatlar oqibatida tashkilotlar yuzaga keladi. Tashkilot shaklida birlashish turli maqsad va yo‘nalishlarda amalga oshirilishi mumkin. Xususan, tashkilotlar maqsadiga ko‘ra foyda olishni maqsad qilib olgan tashkilot – *tijorat tashkiloti*, ijtimoiy-madaniy masalalarni hal etish, ya‘ni foyda olish va foydani ishtirokchilar o‘rtasida taqsimlashni maqsad qilmagan tashkilot – *notijorat tashkilot* shaklida tashkil etilishi mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi. Mavzuga oid tadqiqotni amalga oshirishda ilmiy mushohada, qiyosiy tahlil, guruhlash, absrakt-mantiqiy fikrlash, induksiya va deduksiya, jadval, grafik usullaridan foydalanildi. Ushbu tadqiqot jarayonida davlat statistika organlari, vazirlik va biznes subyektlari saytlari ochiq ma‘lumotlaridan foydalanildi.

Tashkilot rasmiy va norasmiy shakllarda faoliyat yuritishi mumkin. Biznes subyektlari tashkilotlari va ulaning o‘ziga xos xususiyatlari O.D.Yevseyev [1], I.I.Mazur, V.D.Shapiro [2], M.Robson, M.Ullax [3], A.G.Rindin, G.A.Shamayev [4], M.Xammer, J.Champi [5], J.H.Martin [6], M.Porter, V.Millar [7], A.V. Radchenko [9], B.Isroilov [10], D.Tojiboyeva [11] kabi olimlar ishlarida o‘rganilgan.

I.I.Mazur va V.D.Shapiroilar biznes jarayonini tizimli yopiq jarayon, M.Robson, M.Ullaxlar ishlar tizimi, M.Xammer, J.Champilar faoliyat bosqichlari va uning natijalari, A.V. Radchenko tashkilotning foyda olishga qaratilgan faoliyatlari yig‘indisi, degan fikrlarni beradi. Tahlil qilingan

ishlarda mualliflar faqat biznes jarayoni xususida to‘xtalgan. Biznes tashkilot va uning o‘ziga xos xususiyatlariga olimlar ishlarida yetarlicha baho berilmagan.

Natijalar. Biznes subyektlari rasmiy va norasmiy tashkilotlari shaklida ma‘lum bir vazifani bajarish orqali jamiyat a‘zolari (iste‘molchilar) talablarini qondirish hamda shu faoliyatlari natijasida foyda olish maqsadida tashkil etiladi. Ikkala toifadagi tashkilotlarning umumiy va bir-biridan farqli jihatlari ham mavjud. Rasmiy va norasmiy tashkilotlarning umumiy jihati ikkala tashkilotning ham shaxslar talablarini qondirishga qaratilgan faoliyati hisoblanadi. Masalan, rasmiy tashkilot bo‘lgan biznes subyektlarining maqsadi faoliyati natijasidan iste‘molchilarning talablarini qondirish evaziga foyda olish hisoblanadi. Oila norasmiy tashkilot sifatida har bir oila a‘zosining talablarini qondiradi, lekin u foyda olishni nazarda tutmaydi. Norasmiy tashkilotlarning maqsadi insonning psixologik talablarini qondirishga qaratilishida o‘z aksini topadi.

Rasmiy va norasmiy tashkilotlarning asosiy farqli jihatlari mavjud bo‘lib, ular qator belgilari bilan o‘zaro farqlanadi.

I. Rasmiy tashkilot:

1. Rasmiy tashkil etiladi.
2. Maqsad aniq belgilangan bo‘ladi.
3. A‘zolar vazifalari aniq belgilanadi.
4. A‘zolarining huquq va majburiyatlari aniq bo‘ladi.
5. Axborot almashish tizimi aniq belgilanadi.

Rasmiy tashkilot qonunchilikda o‘rnatilgan tartibda ro‘yxatdan o‘tkaziladigan iyerarxiya asosida shakllantirilgan tashkiliy tuzilmaga ega bo‘ladi. Ushbu tashkiliy tuzilmalar va ularga taqsimlangan vazifalar asosida rasmiy tashkilot o‘z maqsadiga erishish yo‘llarini belgilaydi.

Norasmiy tashkilotda esa bunday tuzilma mavjud bo‘lmaydi, chunki u aniq maqsadni ko‘zlab



tashkil etilmagan. Rasmiy tashkilot ichida ham norasmiy tashkilotlar bo‘lishi mumkin. Masalan, fikr va qarashlari bir xil ishchi xodimlar guruhi norasmiy jihatdan birlashib o‘z manfaatlari hamda qarashlarini ifodalaydi. Talabalarning yo‘nalishlar va guruhlariga ajratilishi ham norasmiy tashkilot shakli hisoblanadi.

Rasmiy tashkilot boshqaruv tizimi qonunchilikda belgilangan tartib va qoidalarga to‘liq amal qilgan holda tayinlanadi. Norasmiy tashkilotda esa o‘zaro kelishuv asosida rahbar belgilanadi, ammo ularning har bir o‘z vakolatini hech kimga o‘tqazmaydi.

Rasmiy tashkilotga a‘zo bo‘lish jamiyatda belgilangan qonunlar asosida amalga oshiriladi. Tashkilot a‘zolari bilan qonunchilikda

belgilangan tartib va shakllarda hujjatlar rasmiylashtiriladi. Norasmiy tashkilotga a‘zolik ixtiyoriy bo‘lib, o‘doh-axloq qoidalari va vazifalar taqsimoti o‘zaro kelishuv asosida amalga oshiriladi.

Axborot almashish tizimi rasmiy tashkilotda aniq belgilangan tartib, muddat va tizim asosida yo‘lga qo‘yiladi. Ushbu tartib qoidalarga rioya etmaslik, tashkilot a‘zosining javobgarligini belgilash uchun asos bo‘lishi mumkin. Norasmiy tashkilotda esa axborot tashkilot a‘zolari o‘rtasida erkin almashinadi.

Rasmiy tashkilotlarning afzallik va kamchilik tomonlarini quyidagi jadvalda ko‘rishimiz mumkin (1-jadval).

1-jadval. Rasmiy tashkilotlarning afzallik va kamchilik qiyosiy tahlili

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|--|--|
| Ishlarning tizimli yo‘lga qo‘yilishi | Harakatning sekin amalga oshishi |
| Maqsadga erishish mexanizmlari mavjudligi | Xodimlar ijtimoiy masalalariga yetarli e‘tibor qaratilmaslik |
| Takroriylikka yo‘l qo‘yilmasligi | Maqsad va faoliyatning faqat ishga qaratilganligi |
| Faoliyatni muvofiqlashtirish imkoniyatiga egalik | Axborot almashish muddatlari uzayishi |
| Boshqaruv tizimi aniq shakllanganligi | Xodimlar erkinliklari cheklanishi |
| Ishlar aniq maqsadga yo‘naltirilganligi | |

Rasmiy biznes tashkiloti mamlakat qonunchiligiga muvofiq davlat ro‘yxatidan o‘tib faoliyat yuritayotgan tadbirkorlik subyekti hisoblanadi. Tadbirkorlik subyektlari yuridik shaxs tashkil etgan holda va yuridik shaxs tashkil etmasdan biznes faoliyatlarini yuritishi mumkin.

Yuridik shaxs deganda o‘z mulki, xo‘jalik yuritish yoki operativ boshqaruvida alohida mol-mulkka ega bo‘lgan hamda o‘z majburiyatlari yuzasidan ushbu mol-mulk bilan javob beradigan, o‘z nomidan mulkiy yoki shaxsiy nomulkiy huquqlarga ega bo‘la oladigan va ularni amalga

oshira oladigan, majburiyatlarni bajara oladigan, suda da‘vogar va javobgar bo‘la oladigan mustaqil balans hamda smetaga ega tashkilot tushiniladi.

O‘zbekiston qonunchiligiga ko‘ra yuridik shaxslar tijorat va notijorat tashkilotlariga (tijoratchi tashkilot bo‘lmagan) bo‘linadi. Faoliyatining asosiy maqsadi foyda olishga yo‘naltirilgan tashkilot tijoratchi tashkilot hisoblanadi.

Biznes subyekti ulushlarga (qo‘shilgan hissalariga) yoki muassislarning



www.isft.uz

“ISFT” ILMIY-USLUBIY JURNAL
“ISFT” НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
“ISFT” SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL JOURNAL

ISSN: 3030-329X

2024/1-son



www.jurnal.isft-ilm.uz

(ishtirokchilarning) aksiyalariga bo‘lingan ustav fondi (ustav kapitali)ga ega bo‘lgan tijoratchi tashkilotlar xo‘jalik shirkatlari va jamiyatlari hisoblanadi. Muassislar (ishtirokchilar) qo‘shgan hissalar yoki ular sotib olgan aksiyalar hisobiga vujudga keltirilgan, shuningdek, xo‘jalik shirkati yoki jamiyati o‘z faoliyati jarayonida ishlab chiqargan va sotib olgan mol-mulk huquqi asosida unga tegishlidir.

O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq xo‘jalik shirkatlari va jamiyatlari to‘liq shirkat, kommandit shirkat, mas’uliyati cheklangan yoki qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyat, aksiyadorlik jamiyati shaklida tashkil etilishi mumkin. Yakka tadbirkorlar, fuqarolar va yuridik shaxslar (tijoratchi tashkilotlar) qonunchilikda belgilangan tartibda xo‘jalik jamiyatlarida ishtirokchilar va kommandit shirkatlarida hissa qo‘shuvchilar, to‘liq shirkatlarning ishtirokchilari hamda kommandit shirkatlarda to‘liq sheriklar bo‘lish huquqiga ega.

Qonun ayrim toifadagi fuqarolarning xo‘jalik shirkatlarida va jamiyatlarida ishtirok etishini taqiqlab yoki cheklab qo‘yishi mumkin. Xo‘jalik shirkati yoki jamiyatining mol-mulkiga pul, qimmatli qog‘ozlar, pul bilan baholanadigan boshqa buyumlar yoki mulkiy huquqlar yoxud boshqa shaxsga o‘tkaziladigan o‘zga huquqlar hissa sifatida qo‘shilishi qonunchilikda belgilab qo‘yilgan.

Ishtirokchilarning qo‘shgan hissasini pul bilan baholash jamiyatning muassislari o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq amalga oshiriladi, qonunda nazarda tutilgan hollarda esa, baholovchi tashkilot tomonidan baholanishi kerak.

Axborot texnologiyalar tizimining rivojlanishi natijasida hozirda elektron tashkilotlar ham ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimiga ko‘plab kirib kelmoqda. Ular tijorat va notijorat sohalarda faoliyat yuritib kelmoqda.

Faoliyati bo‘yicha foyda olishni maqsad qilmagan tashkilot notijorat tashkilotdir. Tijoratchi tashkilot bo‘lgan yuridik shaxs xo‘jalik shirkati va jamiyati, ishlab chiqarish kooperativi, unitar korxonasi, oilaviy korxonasi, mas’uliyati cheklangan jamiyat va qonunlarda nazarda tutilgan boshqa shakllarda ham tashkil etilishi mumkin.

Tijoratchi tashkilot bo‘lmagan yuridik shaxs esa jamoat birlashmasi, ijtimoiy fond va mulkdor tomonidan moliyaviy ta‘minlab turiladigan muassasa hamda qonunlarda nazarda tutilgan boshqacha shakllarda tashkil etiladi. Tijoratchi bo‘lmagan tashkilot o‘zining ustavda belgilangan maqsadlariga mos keladigan doiralarda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishiga ruxsat etiladi. Yuridik shaxslar uyushmalar va boshqa birlashmalarga qonunga muvofiq o‘z ixtiyori bilan birlashishlari yoki ularni tashkil etish tashabbusi bilan chiqishi mumkin.

Bundan tashqari davlatga tegishli tashkilotlar ham mavjud bo‘lib ular davlat zimmasidagi vazifalar ijrosini ta‘minlaydi. Ular toifasiga:

- soliq tashkilotlari;
- ichki ishlar idoralari;
- harbiy tashkilotlar;
- kasalxonalar;
- davlat unitar biznes subyektlari;
- ijtimoiy muassasalar;
- ta‘lim muassasalari.

kabi tashkilotlar kiradi. Ushbu toifadagi tashkilotlar biznes subyektlari hisoblanmaydi.

Norasmiy tashkilotlar erkin, o‘zaro hamfikrlik asosida yuzaga keladigan tashkilot bo‘lgani bois uning a‘zolarida bir-biriga yaqinlik ta‘minlanadi:

II. Norasmiy tashkilot:

1. Rasmiy jihatdan tashkil etilmaydi.
2. Maqsad hamfikrlik va psixologik manfaat ko‘rish hisoblanadi.
3. A‘zolar ixtiyoriy asosda majbuyiratsiz shakllanadi.

4. Muddat va vazifalar aniq belgilanmaydi.

5. Axborot almashish tizimi erkin tarzda amalga oshiriladi.

Norasmiy tashkilot a’zolarining maqsadi bir-birilaridan psixologik quvvat va manfaat ko’rish hisoblanadi. Ushbu manfaatlar norasmiy tashkilotlar a’zolarini bir-biriga yaqinlashtiradi va birlashtiradi.

Rasmiy tashkilot a’zolarini birlashtiruvchi asosiy mezon moddiy va ma’naviy manfaatlar hisoblanadi. Har bir tashkilot a’zosi belgilangan vazifalardan o’z maqsadi va manfaati uchun

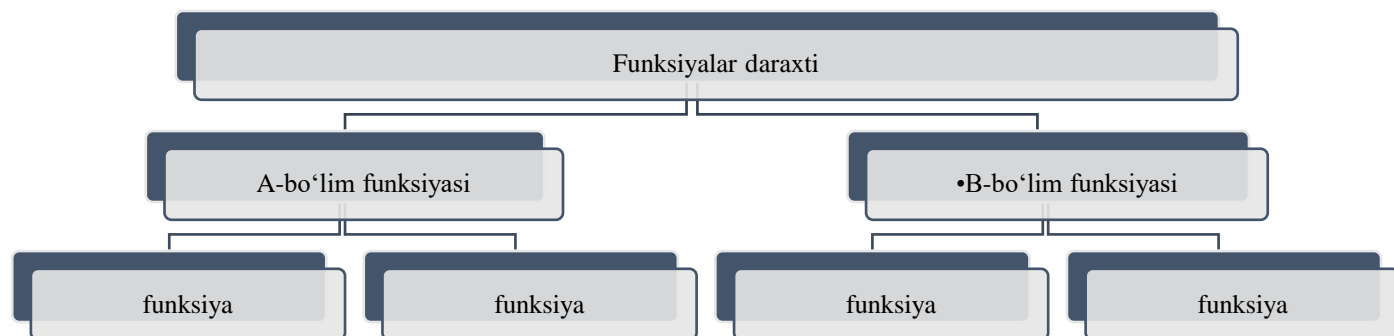
maqbul shart-sharoit yaratishga harakat qiladi. Natijada ularning harakatlari tashkilot boshqa a’zolari manfaatlariga zid bo’lishi yoki salbiy ta’sir etishi mumkin. Shu sababli rasmiy tashkilot a’zolarida ko’zga ko’rinadigan va ko’zga ko’rinmaydigan to’qnashuvlar yuzaga keladi va vaqt o’tishi bilan ular kuchayib borishi mumkin. Norasmiy tashkilot ham o’ziga xos xususiyatlarga ega bo’ladi. Rasmiy tashkilot kabi norasmiy tashkilotning o’ziga xos xususiyatlari bilan birga afzallik va kamchilik taraflari ham mavjud (2-jadval).

2-jadval. Norasmiy tashkilotlar afzallik va kamchiliklari qiyosiy tahlili

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|---|--|
| Tezkor muloqatga kirishish | Mish-mishlarning ko’payishi |
| Ijtimoiy ehtiyojni qondirish | Tizimli faoliyatning yo’qligi |
| O’zaro manfaatli aloqa o’rnatish | Teskari natija berishi mumkinligi |
| Ijobiy va zarur bilimlarni tez o’zlashtirish | Shaxsiy masalalarga ko’p e’tibor qaratilishi |
| Axborot almashish va qayta aloqa tizimining tezligi | Faoliyat va axborotlarni nazorat qilib bo’lmazligi |

Norasmiy tashkilotlar ko’pincha rasmiy tashkilotlarning manfaatlarini uchun ham xizmat

etilishi va ular ijtimoiy manfaatlariga e’tibor qaratish norasmiy tashkilot a’zolarini ijobiy



1-rasm. Funksiyalar daraxti iyerarxik bog’liqligi sxemasi.

qiladi. Chunki har bir shaxs o’z moddiy manfaati nuqtayi nazaridan rasmiy tashkilotga a’zo bo’ladi. Shu manfaatga erishish maqsadida rasmiy tashkilotdagi norasmiy tashkilotga a’zo bo’ladi. Rasmiy tashkilotdagi ish muhitining to’g’ri tashkil

jihatlaridan aniq maqsadga erishishda foydalanish imkoniyatini beradi.

Biznes subyekti tashkiliy tuzilishning to’g’ri shakllantirilishi biznes faoliyati natijasi ijobiyligi uchun xizmat qiladigan muhim omil hisoblanadi.



Tashkiliy tuzilmaning maqsadi biznes subyekti bo‘limlari va xodimlari faoliyati, funksiyalarini muvofiqlashtirish evaziga samarali boshqaruvni tashkil etish hamda uni nazorat qilish hisoblanadi. Uni ishlab chiqishda funksiyalar daraxti iyerarxik bog‘liqligi tizimidan foydalaniladi (1-rasm).

Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasi uning funksional vazifalari va faoliyati murakkablik darajasiga bog‘liq bo‘ladi hamda bir-biridan farq qiladi.

Shuningdek tashkiliy tuzilma tartib-qoidalariga amal qilishi, markazlashtirilganlik va markazlashtirilmaganlik holatlari, ya’ni boshqaruv qarorlari qabul qilish darajalariga ko‘ra ham farqlanishi mumkin. Markazlashtirilgan asosda tashkil etilgan tashkiliy tuzilmada boshqaruv qarorlari eng yuqori darajada qabul qilinadi. Ushbu tashkiliy tuzilmalarda huquq, majburiyat va mas’uliyatlar rasmiy ravishda belgilangan bo‘ladi hamda ularning qaror qabul qilishdagi roli ahamiyatli bo‘lmaydi.

Markazlashtirilmagan asosda tashkil etilgan tashkiliy tuzilmada ma’lum bir muammolar bo‘yicha boshqaruv qarorlari qabul qilishga tezkorlik bilan yondashiladi. Muammoni o‘rganish va qabul qilinayotgan qaror samaradorligini oshirish maqsadida ushbu jarayonlarga ko‘proq boshqaruvchilar jalb etiladi. Ushbu tartibning

holatiga jarayon ishtirokchilari bo‘lgan boshqaruvchilar, ijrochilar hamda mijozlar fikrlariga bo‘lgan yondashuvlar asosida baho beriladi.

Byurokratiyaning samarali me’yori moduli asoschisi nemis sotsiologi Maks Veber tomonidan tashkiliy tuzilma iyerarxik konsepsiyasi ishlab chiqilgan. Ushbu iyerarxik tuzilmada quyidagi muhim qoidalar berilgan:

- mehnat vazifalarini aniq taqsimlash;
- boshqaruv iyerarxiyasini to‘g‘ri belgilash;
- boshqaruvchilar vazifalarining bir xilda bajarilishi tartib va qoidalarini ishlab chiqish;
- shaxsning o‘z xizmat majburiyatini bajarish ruhiyati;
- mansabga loyiq, malakali kadrlarni yollash.

Tashkiliy tuzilmani ishlab chiqishning organik moduli mehnat taqsimotini aniq belgilashni rad etadi. Mehnat taqsimotini ishning xususiyatidan kelib chiqib amalga oshirish ushbu modulning o‘ziga xos xususiyatini belgilab beradi. Ushbu modul markazlashmagan tashkiliy tuzilma hisoblanib, ko‘pincha davlat, kompaniya va korporatsiyalarning murakkab dastur hamda loyihalarini bajarishda qo‘llaniladi. Tashkiliy tuzilmalar modullarini qo‘llashda ularning xususiyatlarini taqqoslash va shu asosda maqbul modulni tanlash maqsadga muvofiq (3-jadval).

3-jadval. Tashkiliy tuzilmani ishlab chiqishning organik moduli.

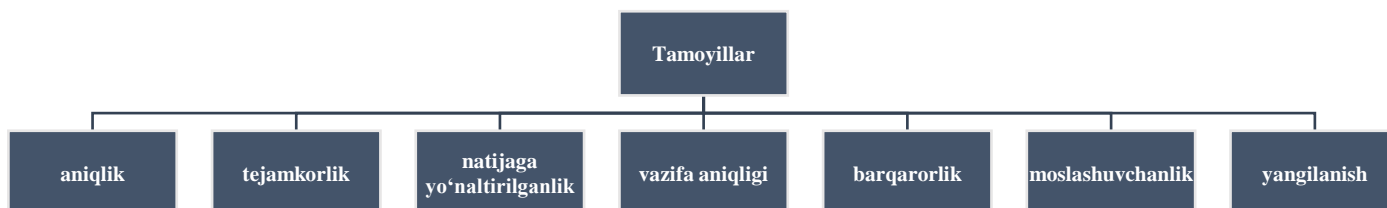
| Iyerarxik modul | Organik modul |
|---|--|
| Iyerarxiya aniq belgilanadi | Muaamodan kelib chiqib rahbarlar doim almashib turadi. |
| Majburiyat va huquq tizimi aniq belgilanadi | Me’yor va qoidalar muhokama davrida shakllanadi |
| Har bir vazifa amallari belgilanadi | Muaamoni jarayon davomida hal etiladi |
| Ruhiy o‘zaro bog‘liqlik ta’minlanadi | O‘zini ko‘rsatish imkoniyati mavjud |
| Mehnat funksiyalari qat’iy belgilanadi | Ish ma’lum bir loyiha bo‘yicha taqsimlanadi |

Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqishda quyidagi talablar inobatga olinishi zarur:

- aniqlik;
- tejamkorlik;

- natijaga yo‘naltirilganlik;
- vazifa aniqligi;
- barqarorlik;
- moslashuvchanlik;
- yangilanib turishlik.

Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqishda ushbu talablar bilan birga uning samaradorligiga ta’sir etuvchi tamoyillarni ham inobatga olish zarur (2-rasm).



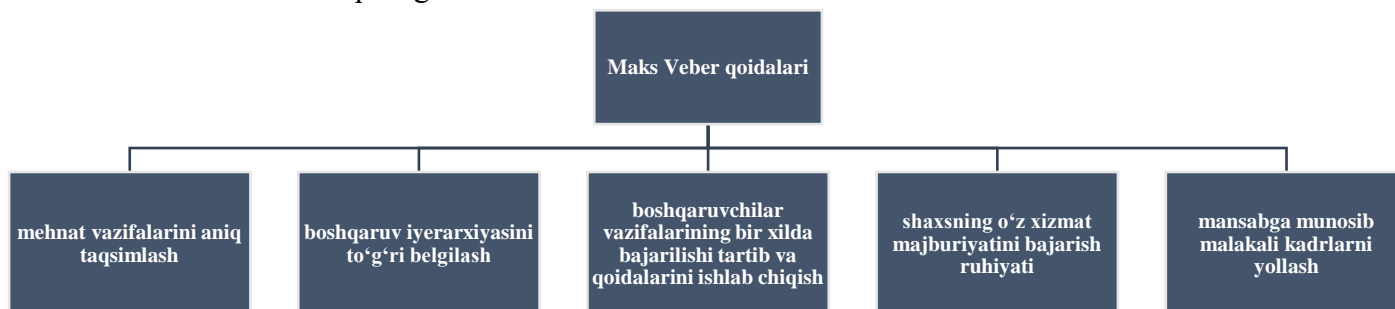
2-rasm. Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasi tamoyillari.

Shuningdek, belgilangan maqsadga erishish uchun ishning tarkibi, bo‘lim va funksional birliklar tuzilishining mazmunini o‘rganish, bilish zarur bo‘ladi. Chunki ishni tashkil etish tashkilotda mehnat muhitining ijobiy shakllanishiga xizmat qiladi.

Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasi optimalligi shu sababli ahamiyatlidir. Faoliyat yo‘nalishiga ko‘ra biznesmen o‘z maqsadiga erishish uchun

tashkiloti tashkiliy tuzilishi va ular funksiyalari bo‘yicha eng optimal tuzilmani ishlab chiqishi maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Byurokratiyaning samarali me‘yori moduli asoschisi sotsiolog Maks Veber tashkiliy tuzilma iyerarxik konsepsiyasini ishlab chiqishda inobatga olish zarur bo‘lgan muhim qoidalarni tavsiya etgan (3-rasm)



3-rasm. Maks Veberning tashkiliy tuzilma iyerarxik konsepsiyasi bo‘yicha qoidalari

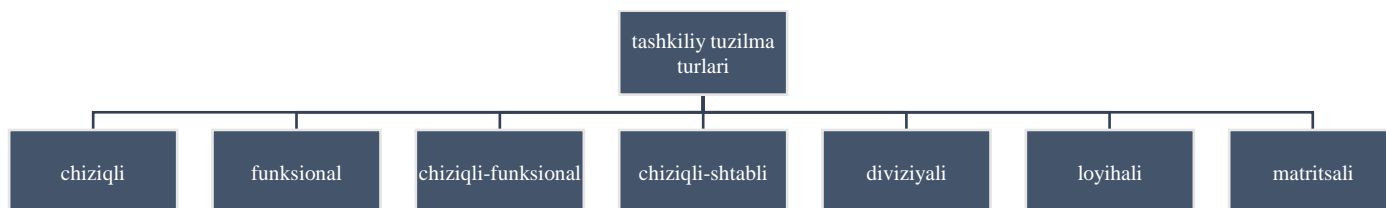
Demak tarkibiy tuzilma tashkilot bo‘g‘in va xodimlar o‘rtasida vazifalarni bajarish uchun boshqaruvni optimal tartibga solish elementlari majmuyidir.

Element – tashkilot vazifa, funktsiya va ishlarini bajarish yuklatilgan xizmat, bo‘linma, guruh va xodimlardir. Tarkibiy tuzilma o‘zining gorizont va vertikal aloqalar tizimi asosida faoliyat olib borishni ta‘minlaydi.

Gorizont aloqa tizimi bir sathdagi aloqalar bo‘lib, kelishuvga asoslanadi va, odatda, bir tashkilotning bo‘limlari o‘rtasida amal qiladi.

Vertikal aloqa tizimi bir bo‘g‘in yoki bo‘g‘inlarning boshqa bo‘g‘inga bo‘ysunuvini nazarda tutadi.

Biznes subyekti faoliyati samaradorligi tashkiliy tuzilmaning to‘g‘ri ishlab chiqilishiga bog‘liqligi sababli amaliyotda hozirda uning ko‘plab turlaridan foydalaniladi (4-rasm).



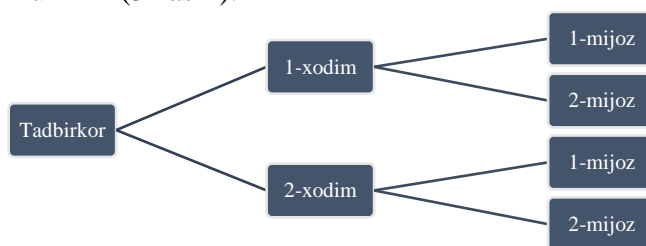
4-rasm. Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasi turlari.

6-rasmdan ko‘rinadiki, biznes subyektlari tashkiliy tuzilmalari turlicha bo‘lishi mumkin. Har bir biznes subyekti o‘zining maqsadi, faoliyat ko‘lami va hududning imkoniyati hamda salohiyotidan kelib chiqib o‘zi uchun maqbul tuzilmani shakllantiradi.

Biznes tarkibiy tuzilmalari o‘rtasidagi aloqalar biznes subyektining maqsadi va faoliyat xususiyatdan kelib chiqib shakllanadi. Tarkibiy tuzilmalari o‘rtasidagi aloqa tuzilmaning xususiyatidan kelib chiqib shakllanadi.

Chiziqli (oddiy) boshqaruv tashkiliy tuzilmada boshqaruv qarorlari va axborotlar bir yo‘nalishda o‘zaro bog‘liq rahbarlar hamda ish uchun mas‘ul bo‘lgan xodim va mijozlar o‘rtasidagi harakatda o‘z aksini topadi. Ushbu tashkiliy tuzilmada boshqaruvchi obyektga rahbar orqali ta‘sir o‘tkazadi. Rahbar axborotlarni to‘g‘ridan-to‘g‘ri o‘ziga bo‘ysunuvchi shaxslardan olib, boshqaradigan obyektlari bo‘yicha qarorlar qabul qiladi hamda natijasi bo‘yicha o‘zi javobgar hisoblanadi. Ushbu boshqaruv tizimining axborot almashuv va boshqaruv qarorlari qabul qilish

mexanizmini quyida chizma ko‘rinishida ifodalash mumkin (5-rasm).



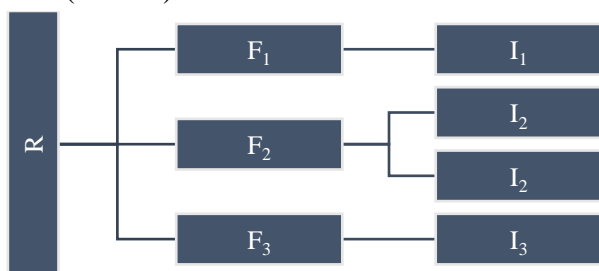
5-rasm. Chiziqli boshqaruv tashkiliy tuzilma mazmuni.

Chiziqli (oddiy) boshqaruvda vazifalar aniq taqsimlanadi, nazorat qilish qulay, boshqaruv qarorlari uchun mas‘ul shaxs aniq bo‘ladi. Lekin qat‘iy intizom mavjudligi natijasida boshqaruvchida vaziyatdan kelib chiqib, qabul qilingan qarorni o‘zgartirish imkoni bo‘lmaydi. Ushbu tarkibiy tuzilma biznes subyekti rivojlanishining dastlabki rivojlanish bosqichlaridagi kichik bizes uchun xos tuzilmadir. Tarkibiy tuzilmaning afzalliklari va kamchiliklarini quyidagi jadvalda ko‘rish mumkin (4-jadval).

2-jadval. Chiziqli boshqaruv tashkiliy tuzilma afzallik va kamchiliklari.

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|--------------------------------------|---|
| Tezkor qaror qabul qilish; | Rahbardan yuksak qobiliyatalab etiladi. |
| Bozor talabiga tez moslashadi; | Xodim uchun karyera qilish imkoniyati yo‘q. |
| Maqsadga tez erishadi; | Mulkdorga to‘liq qaramlik. |
| Nazorat qilish oson; | Shaxsning bozorga moslashish ehtiyoji yo‘q. |
| Xodimlar bilan muloqot oson kechadi. | |

Funksional boshqaruv tuzilmasida esa, boshqaruv qarorlari va axborotlar tarkibiy tuzilmaning u yoki bu funksiyalari asosida tashkil etiladi (6-rasm).



6-rasm. Funksional boshqaruv tuzilma mazmuni.

Bundan,

- *R-rahbar;*
- *F₁, F₂, F₃- funksional tuzilmalar rahbarlari.*
- *ijrochilar.*

Ushbu boshqaruv tizimida maxsus ixtisoslashtirilgan bo‘linmalar tashkil etilib, vazifalar boshqariladi. Maxsus nazorat tizimi tomonidan bo‘linmalar faoliyatini nazoratsiz qoldirish biznes subyektiga zarar yetkazishga sabab bo‘ladi. Tarkibiy tuzilmaning afzalliklari va kamchiliklarini quyidagi jadvalda ko‘rish mumkin (5-jadval).

5-jadval. Funksional boshqaruv tashkiliy tuzilma afzallik va kamchiliklari

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|---|--|
| Imkoniyatlar kengayadi. | Rahbarda tezkorlik bilan qaror qabul qilish imkoniyati pasayadi. |
| Rahbarning ish hajmi kamayadi. | Axborot almashish jarayoni uzayadi. |
| Bo‘lim rahbarlarining mas‘uliyati oshadi. | Funksiyalar bo‘limlari faoliyati kooperatsiyasi qiyinlashadi. |
| Ijrochilar faoliyati ustidan nazorat kuchayadi. | |

Chiziqli-funksional boshqaruv tuzilmasida vazifalar taqsimoti shaxmat usulida funksional bo‘linmalar bo‘yicha taqsimlanadi. Har bir tuzilmaning yuqoridan-quyigacha iyerarxik tizimi yaratiladi va ular uchun bajarishi zarur bo‘lgan ko‘rsatkichlar tizimi belgilab qo‘yiladi.

Ushbu tuzilmada ijobiy natijaga erishgan xodimlar motivatsiyaga alohida e‘tibor beriladi. Ichki va tashqi bozorda faoliyat yurituvchi biznes subyektlari uchun ushbu boshqaruv tuzilmasi yaxshi samara beradi. Ushbu tashkiliy tuzilmaning qulayliklari va o‘ziga xos kamchiliklari ham mavjud (6-jadval).

6-jadval. Chiziqli-funksional boshqaruv tashkiliy tuzilmaning afzallik va kamchiliklari

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|---|--|
| Imkoniyatlar kengayadi. | Rahbarda tezkorlik bilan qaror qabul qilish imkoniyati pasayadi; |
| Rahbar ish hajmi ko‘payadi. | Axborot almashish jarayoni sekinlashadi; |
| Bo‘lim rahbarlarining mas‘uliyati oshadi. | Funksional bo‘limlar faoliyati kooperatsiyasi qiyinlashadi; |
| Ishlab chiqarish ustidan nazorat kuchayadi. | Qaror qabul qilish qiyinlashadi |
| Ijro nazorati kuchayadi. | |

Shtabli tashkiliy tuzilmaning o‘ziga xos xususiyati shundaki, bunda rahbar va filiallar rahbari huzurida faoliyatni amalga oshirish bo‘yicha maxsus shtablar tashkil etiladi. Shtab xodimlarining asosiy vazifasi menejerga o‘z funksiyalarini bajarishga yordam berish

hisoblanadi. Ular tarkibi hisobchi, tahlilchi, marketolog, kadrlar bilan ishlash xodimlaridan iborat bo‘lishi mumkin. Yuqorida qayd etilganidek, ushbu tashkiliy tuzilmaning ham kamchiliklari va afzalliklari mavjud (7-jadval).

7-jadval. Shtabli boshqaruv tashkiliy tuzilmaning afzallik va kamchiliklari

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|---|--|
| Imkoniyatlar kengayadi. | Rahbarda tezkorlik bilan qaror qabul qilish imkoniyati pasayadi. |
| Rahbarning ish hajmi kamayadi. | Axborot almashish jarayoni sekinlashadi. |
| Filiallar rahbarlarining mas’uliyati oshadi. | Qaror qabul qilish qiyinlashadi. |
| Masala har taraflama o‘rganiladi. | Xodimlar o‘rtasida kelishmovchilik kuchayishi mumkin. |
| Muammolarni o‘rganish bo‘yicha doimiy ishchi guruh shakllanadi. | |

Diviziyali boshqaruv tuzilmasi bu shunday tashkiliy tuzilmaki, unda tashkilot turli divizionlarga ajratiladi, har bir divizion o‘z boshqaruviga ega va muayyan turdagi mahsulot, xizmat va faoliyat uchun javobgar bo‘ladi. Har bir

mahsulot bo‘yicha funksional tarkibiy tuzilmalardan alohida mas’ullar belgilanadi. Natijada biznes subyekti rahbarida o‘z ustida ishlash va bilimni oshirish imkoniyati paydo bo‘ladi. Ushbu tashkiliy tuzilmaning ham afzallik va kamchiliklari mavjud (8-jadval).

8-jadval. Diviziyali boshqaruv tashkiliy tuzilmaning afzallik va kamchiliklari

| Afzalliklar | Kamchiliklar |
|--|---|
| Rahbar joriy ishlar uchun kamroq vaqt sarflaydi va kelajakdagi rejalar bilan ishlash imkoniyati yuzaga keladi; | Umumiy xarajatlar ko‘payadi. |
| Funksional bo‘limlar mas’uliyati oshadi; | Rahbarga axborot yetib borish davri uzayadi; |
| Biznes subyektida faoliyatni oxirgi moliyaviy natijaga maqsadli yo‘naltirish imkoniyati paydo bo‘ladi | Rahbarda qo‘shimcha bilim olish zaruriyati tug‘ilib, qo‘shimcha xarajat qilinadi. |

Loyihali tashkiliy tuzilma ma’lum bir vazifani amalga oshirish maqsadida ajratilgan mablag‘ doirasida qisqa muddatga tashkil etiladigan tashkiliy tuzilma hisoblanadi. Loyiha rahbari kompaniya rahbari bilan o‘zaro aloqada faoliyat yuritadi va ish jarayonini tashkil etadi.

Loyihalar:

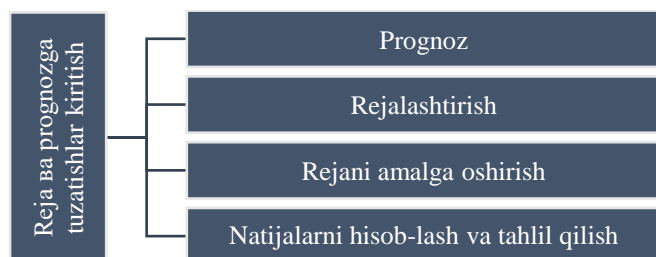
1. Biznes subyektida mavjud texnologiyani takomillashtirish, mahsulot sifatini yaxshilash bo‘yicha;

2. Yangi texnologiya va yangi mahsulot yaratish bo‘yicha tashkil etilishi mumkin.

Matritsali tashkiliy tuzilma boshqaruvining takomillashgan varianti hisoblanadi. Ushbu

tuzilmada ijrochi ikki yoki undan ortiq loyiha rahbari bilan ishlashi mumkin. Matritsali tashkiliy tuzilmada xarajatlar loyihalar soni bo‘lishi evaziga ko‘payadi, konstruktorlik byurolari mahsulot namunalari, eskizlarini tayyorlaydi, sinov loyihalari mahsulotni sinovdan o‘tkazadi. Ushbu tashkiliy tuzilma hozirda dunyoning yirik kompaniyalari tomonidan keng qo‘llaniladi.

Shu kabi tashkiliy tuzilmalar asosida biznesmen o‘z faoliyatini boshqarishni tashkil etadi. Tashkilotni boshqarishning umumiy tizimini quyidagi chizmada ko‘rish mumkin (7-rasm).



7-rasm. Boshqaruv tizimi umumiy sxemasi

Boshqaruvning ushbu umumiy tizimi yuqorida keltirilgan barcha boshqaruv tizimida ish yuritayotgan biznes vakillari uchun qo‘llaniladi. Chunki faoliyatni boshlashdan oldin bozorni o‘rganib, uning ijobiy va salbiy jihatlari, keyingi davrlarda bo‘ladigan o‘zgarishlarini inobatga olgan holda loyiha prognozi tayyorlanadi. Bozordagi holat prognozi ijobiy bo‘lgan holda keyingi bosqich rejalashtirishga o‘tiladi.

Rejalashtirish bosqichida biznes faoliyatini boshlash, mahsulot ishlab chiqarish (xizmat ko‘rsatish va h.k.)ni tashkil etish, xom-ashyo bozorlari, ularning narxlari va mahsulot xaridorlari hamda xarajatlarni qoplash uchun zarur bo‘lgan miqdordagi mahsulot sotish masalalari o‘rganiladi.

Biznes subyekting tashkiliy dizayni biznesni yuritish uchun xizmat qiladigan biznes subyekting bazaviy arxitekturasidir. Tashkiliy

dizayn faoliyatni tashkil etishda ishchi kuchi va imkoniyatlardan eng samarali foydalanishni ta‘minlaydi.

Biznes subyekting tashkiliy dizayni modeli tarkibi topshiriq, tarkibiy tuzilma, jarayon, motivatsiya tizimi va xodimlardan iboratdir (8-rasm).



8-rasm. Biznes subyekti tashkiliy dizayni modeli tarkibi.

Muhokama va xulosa. Biznes tashkiloti va uning tashkiliy tuzilmasini tashkil etish hamda uning biznes natijasi samaradorligiga ta‘siri xususidagi tadqiqotlarimiz natijasida quyidagi xulosalar qilish mumkin.

1. Biznes subyekti tashkiliy tuzilmasi va dizayni uyg‘unligining optimal variantini topish boshqaruv faoliyati samaradorligini ta‘minlaydigan omillardan biri hisoblanadi.

2. Ular uyg‘unligi faoliyatning barqarorligiga xizmat qiluvchi yangi omil biznes subyektida biznes madaniyatning shakllanishi va rivojlanishiga turtki bo‘ladi.

3. Biznes subyekti maqsadi va tashkiliy tuzilmasi optimal variantini tanlash tashkilot yashovchanlik darajasining uzayishiga xizmat qiladi.

Tadqiqotlarimiz biznes subyekting tashkil etishga oddiy holat sifatida emas, balki ilmiy asosda yondashish biznes faoliyati samaradorligi va yashash davri uzoqligini ta‘minlashga xizmat qilishini asoslaydi.



www.isft.uz

“ISFT” ILMİY-USLUBIY JURNAL
“ISFT” НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
“ISFT” SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL JOURNAL

ISSN: 3030-329X

2024/1-son



www.jurnal.isft-ilm.uz

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Евсеев О.Д. Динамическое моделирование и реинжиниринг бизнес-процессов // Рынок ценных бумаг, 1998. – № 2.
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний. – М.: Экономика, 2001. – с. 456.
3. Робсон М., Уллах М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов. Под ред. Н.Д. Эриашвили. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997.
4. Рындин А.Г., Шамаев Г.А. Организация финансового менеджмента на предприятии. – М.: Русск. делов. литер., 1997.
5. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпораций: манифест революции в бизнесе. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1977.
6. Martin J.H. Enterprise engineering: the key to corporate survival. – Lancashire, England: Savant Institute, 1994.
7. Porter M., Millar V. How information gives you Competitive Advantage. – Harvard Business Review, May 1985.
8. Isroilov B.I. Biznesga kirish: maqsad, vazifalar va o‘ziga xos xususiyatlar // Iqtisodiyot va boshqaruv. – Xo‘jand, 2023. – № 1/2. – B. 106-119.
9. Tojiboeva D. Iqtisodiy samaradorlikka yondashuvlarning konseptual asoslari va farqlari // Iqtisod va moliya. – Toshkent, 2019. – № 1 (121).
10. Радченко А.В. Особенности бизнес-процессов на предприятии // Проблемы экономики и юридической практики, 2009. – № 3. – С. 199-201.