



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 6 Issue 03 | pp. 74-78 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

KORXONALARDA TASHKILIY-IQTISODIY MUNOSABATLARNING RIVOJLANISHI



Toshimov Azizbek Hakimovich

“Biznesni boshqarish” kafedrası tadqiqotchisi

e-mail: tsohimovazizbek@gmail.com

Usmanov Ilxom Achilovich

“Biznesni boshqarish” kafedrası professori v.b., t.f.n.

e-mail: ilxomusmanov1955@gmail.com

Buriyev Xakim Toshimovich

“Biznesni boshqarish” kafedrası professori v.b., i.f.d.

e-mail: x.buriyev@samdaqu.edu.uz

Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti

Annotasiya. Qurilish sanoati korxonalari raqobatbardoshligini oshirishning muhim shartlaridan biri bo'lib boshqaruv tizimidagi tashkiliy munosabatlarni rivojlantirish hisoblanadi. O'z navbatida tashkiliy munosabatlar tanlangan menejment modeliga mos kelishi lozim. Yangicha menejment modelining zamonaviylashuvi munosabatlarni vujudga keltiradi. Demak, qurilish tashkilotlaridagi islohotlar boshqaruv tizimdagi muammolarni bartaraf qilishni talab qiladi. Maqolada ichki tashkiliy munosabatlarni boshqaruv modeliga moslashtirish yo'llari ochib berilgan.

Kalitli so'zlar: tashkiliy munosabatlar, menejment modeli, qurilish sanoati, vertical va gorizontal aloqalar.

Аннотация. Одним из ключевых условий повышения конкурентоспособности предприятий строительной отрасли является развитие организационных взаимоотношений в рамках системы управления. В свою очередь, эти организационные взаимоотношения должны соответствовать выбранной модели управления. Модернизация новой модели управления приводит к возникновению этих отношений. Таким образом, реформы в строительных организациях требуют устранения проблем в системе управления. В статье раскрываются пути согласования внутренних организационных отношений с моделью управления.

Ключевые слова: организационные отношения, модель управления, строительная отрасль, вертикальные и горизонтальные отношения.

Abstract. One of the key conditions for increasing the competitiveness of construction companies is the development of organizational relationships within the management system. In turn, these organizational relationships must correspond to the chosen management model. The modernization of the new management model leads to the emergence of these relationships. Thus, reforms in construction organizations require the elimination of problems in the management system. The article reveals ways to align internal organizational relationships with the management model.

Keywords: *organisational relations, management model, construction industry, vertical and horizontal relations.*

Kirish

Jahon iqtisodiyotida investision boshqaruvning kengayib borishi, biznes yuritishning tartib tamoyillarining takomillashib borishi hamda ishlab chiqarish resurslariga bo'lgan munosabatlarning o'zgarishi menejment modellari va konsepsiyalarini tezkorlik bilan kengayib borishiga sabab bo'ldi. O'zbekiston iqtisodiyotning raqobatbardoshligini ta'minlash uchun barcha sohalarida davlat va mahalliy boshqaruv organlarida hamda milliy kompaniyalarda ushbu o'zgarishlarni qabul qilish va boshqarish amaliyotiga kiritish zarurati dolzarb muammoga aylanmoqda. Ayniqsa, kompaniyalarni boshqarish amaliyotiga faning zamonaviy yondashuvlarini kiritish xalqaro bozorda raqobatbardoshlikni ta'minlashning asosiy omiliga aylanmoqda. Bunday ngiliklardan biri menejment faniga yangicha qarashlarning kirib kelishi hisoblanadi. XX-asrning oxirlarida fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarining ishlab chiqarishga joriy qilinishi undagi munosabatlarning qayta anglab olishga asos bo'lgan.

Adabiyotlar tahlili

Korxonalarda tashkiliy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanishi menejment nazariyasi va amaliyotining evolyusiyasi bilan uzviy bog'liqdir. Bugungi kungacha tashkiliy-iqtisodiy munosabatlar masalalari bo'yicha bir qator olimlarning ishlanmalari mavjud. Xususan, G.Hamel, P.Geri, Yu.Appelo, I.Adizes, L.S.Babymina, V.V.Vesnin, I.I.Ivanova, M.N.Kulapov, Yu.G.Odegov, Ye.Litvinova, I.A.Naugolnova, K.S.Semina, X.T.Buriyev, I.A.Usmanovlarning [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13] ilmiy tadqiqotlari ushbu masalaga bag'ishlangan.

Ilmiy adabiyotlarda bu jarayon odatda menejmentning turli bosqichlari yoki modellari orqali tahlil qilinadi. Xususan, menejment 1.0, 2.0, 3.0 va 4.0 modellari tashkilotlardagi boshqaruv munosabatlari, ishlab chiqarish jarayonlari hamda inson kapitali rolining o'zgarishini ifoda etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotning nazariy asosi tashkiliy tuzilmalar evolyutsiyasi bo'yicha ilmiy adabiyotlarni tahlil qilishdan iborat bo'lib, bu texnologik tuzilmalar va qo'llanilgan tashkiliy tuzilmalar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik masalalarini aniqladi.

Tahlil va natijalar

XX-asrda hukm surgan qarashning o'ziga xosligi ishlab chiqarish omili sifatida ishchi kuchining boshqa omillarga nisbatan ikkinchi daraja deb hisoblanishi kompaniya boshqaruvining bosh mezon bo'lib xizmat qilgan. Boshqaruv tizimidagi boshqaruvchi va boshqariluvchi kichik tizimlarning aniq belgilangan iyerarxik bog'lanish ushbu qarashning bosh g'oyasi bo'lgan.

XX-asrning oxiriga kelib inson salohiyati, xususan intellektual qobiliyatlar an'anaviy menejmentning rivojlanish bosqichlarini qayta ko'rishga turtki bo'ldi. Bunda menejment asoschilari va uni rivojlantiruvchi olimlar o'rtasida ma'lum qarama-qarshiliklar paydo bo'ldi. Munozarali holat bu menejmentnin rivojlanishining bosqichlarga ajratish mezonini tanlashda vujudga keldi. An'anaviy boshqaruv konsepsiyasi tarafdorlari menejment fanining evolyusiyasini uning ixtisoslashuvi va yo'naltirilishiga e'tibor berganlar. Odatda

ushbu yondashuv menejment strategiyasi, inson resurslarini boshqarish, innovasion menejment, atrof-muhit menejmenti va boshqa ko'plab maxsus fanlar ajralib chiqishini misol qilib keltiradilar.

Mazkur yondashuvning tadqiqot subyektlari, obyektlar va mazmuni bo'yicha kompaniya maqsadlarga erishishning turlicha uslubiylatini yaratishga asoslangan bo'ladi.

Shular qatorida menejment evolyusiyasini tadqiq qilishning yana bir yo'nalishi, ya'ni tashkilotdagi munosabatlarning tub mohiyatini shakllanishi va o'zgarishiga yo'naltirilgan yondashuv ham rivojlanib kelgan. Ushbu nazariy qarashlar menejment 1.0, menejment 2.0, menejment 3.0 va menejment 4.0 modellarida o'z aksini topgan. Mazkur yondashuv kompaniyada boshqaruv munosabatlarini eng asosiy omil sifatida qabul qilib barcha boshqaruv ta'sirlar ushbu munosabatlarning tabiatiga bog'laydi. Masalan, menejment 1.0 modeli XX-asrning boshlarida Teylor, Fayol, Emerson va boshqalarning boshqaruv nazariyalarini boshqaruvchi kichik tizimning boshqariladigan kichik tizimdan mutlaq ustunlik g'oyasi asosida tuzilgan tashkilot quyidagi tamoyillarga bo'ysinishi taqazo qiladi: rahbarning malakasi va rahbarlik hokimiyati, so'zsiz bo'ysinish, vertikal iyerarxiya, batafsil va to'liq hisobot berish, faoliyat natijasi bo'yicha moddiy rag'batlantirish.

Menejment 1.0 modelida xodim to'liq undan yuqori turgan boshqaruv pog'onasiga bo'ysinish majburiy hisoblanadi.

Rahbar va xodim o'rtasidagi tashkiliy va iqtisodiy munosabatlar rahbarning yaqqol ustunlik shiori ostida shakllanadi.

XX-asrning boshida ushbu modelning yaratilish davrida mehnat resurslari sifatiningpastligi hamda jismoniy energiya sarflanishining nisbatan yuqori bo'lishi mazkur munosabatlarning samaradorligini isbotlab bergan. Haqiqatan ham tashkiliy munosabatlar aniq va tushunarli bo'lgan iqtisodiy munosabatlar esa moddiy shaklda ifodalagan manfaatlarni mujassamlashtirgan. Mazkur model bugungi kunda mehnat intensivligi va jonli mehnat qadrsiz bo'lgan sohalarda qo'lanib kelmoqda. Qurilish sohasida ham norasmiy sektor va ayrim kichik biznes tashkilotlarida ushbu modelning takomillashgan shakllarini uchratish mumkin.

20-asrning oxirlarida inson tafakkuri va intellektual salohiyati ishlab chiqarish omili sifatida yetakchi o'rinni egalladi. Buning natijasida rahbar va ijrochi xodim salohiyatining tenglashishi iyerarxik bo'ysinish tamoyillariga sezilarli o'zgartirishlarga sabab bo'ldi.

Aynan shu davrda menejment 2.0 modelining nazariy asoslari yaratildi.

XXI-asrga kelib menejmentning ijtimoiylashuvi bircha olimlar tomonidan tan olingan edi. Shunga asosan, "Menejment 2.0" modelining nazariy asoslari bo'yicha qator ishlanmalar paydo bo'lgan. Ushbu atama amerikalik mutaxassis Geri Xemel tomonidan ilk bor 2007 yilda qo'llanilgan bo'lib tashkilot insonlarning birgalikdagi faoliyat natijasi ekanligi isbotlangan [1]. Uning fikricha, boshqaruv g'oyalarini o'zgartirmaydigan kompaniyalar oxir-oqibat kasodga uchraydilar [1]. Buni oldini olish uchun xodimlarning boshqaruvdagi ishtirokini kengaytirish va shunga mos ravishda boshqaruv tizimini takomillashtirish zarur.

Boshqaruvning ijtimoiylashuvi bajarilishi majburiy qarorlarni maqsadga erishish rag'batlantiruvchi qarorlarga o'tishga shart-sharoit yaratib berdi. Tasavvur qiling rahbar ham ijrochi xodim ham bir xil bilim va ko'nikmaga ega bo'lgan oliy ma'lumotli xodim

bo'lsa. Bunday holatda unga ko'rsatma berish emas, balki maqsadga yo'naltirish samaraliroq bo'ladi.

Menejment 2.0 modelida iyerarxik tashkiliy munosabatlar o'rniga moslashuvchan yoki adaptiv munosabatlar joriy qilinadi. Mazkur munosabatlarning mohiyati quyidagi tamoyillarda o'z aksini topadi: maqsadga erishishda xarakterlar tanlashning erkinligi, boshqaruv ta'sirlarining tavsiyaviy xarakterga ega ekanligi, dasturiy-maqsadli usullarning rivojlanishi, jammoaviy mehnat, ikki va undan ortiq tomonlama bo'ysinish sxemalariga o'tish.

Adaptiv boshqaruv mexanizmlarini menejment 2.0 modelida loyihaviy va innovasion boshqaruv konsepsiyalarida yaqqol ko'rish mumkin. Shu bilan birga, ta'kidlash joizki, tashkilotlardagi boshqaruv munosabatlarning tub mohiyati o'zgarishdan qolgan, ya'ni "Menejment 2.0" oldingi "Menejment 1.0" modelining takomillashgan shakli bo'lib hisoblanadi.

XXI-asrning boshqaruv ixtirosi hisoblangan menejment 3.0 modeli yuqoridagi ikkita modeldan ko'p jihatdan farq qiladi.

Menejment 3.0 modeli Yu.Apello tomonidan 2010 yilda muomalaga kiritilgan bo'lib tashkilotda noaniqliklar va o'zgaruvchanlik uning bosh tamoyili degan g'oyani oldinga surgan[3]. Ushbu modelni u Agile-menedjment deb atagan. Agile-menedjment moslashuvchan munosabatlar asosida to'rsimon tuzilmalarning vujudga kelishi, iyerarxik munosabatlardan gorizontaal aloqalarga o'tish va korporativ madaniyatining bosh maqsad sifatida qabul qilishga asoslanadi.

Tashkiliy munosabatlarning yangicha shakllari birinchi o'rinda inson resurslarining ko'zga ko'rinmas imkoniyatlari, ya'ni tashabbuskorlik, innovatorlik, kreativlik, ijtimoiy faaollik va yuqori darajali ijtimoiy mas'uliyatga asoslanadi.

Menejment 3.0 modelida jamaviy mehnat va shaxsiy mas'uliyat tashkilotni jipslashtiruvchi asosiy kuch bo'lib xizmat qiladi va to'rsimon tashkilotlarning faoliyatini asoslab beradi. Bunday tashkilotlarda rasmiy lavozimlar va munosabatlar hal qiluvchi rol o'ynamaydi va xodimning mehnati tashkilotga qo'shgan hissasi bilan baholanadi. To'rsimon tashkilotlarda menejment 1.0 va menejment 2.0 modellariga xos lavozimlar va mehnat taqsimotiga zarurat qolmaydi. Barcha jamoalar (tashkilotning rasmiy bo'limlari) o'zgaruvchan va aniq qo'yilgan vazifaga qaratilgan bo'ladi. Shunda xodimlarning rahbarr bilan bevosita muloqot qilishi, bir joyda to'planishi va rasmiy ish joyiga ega bo'lishi deyarli yo'qoladi.

Tashkilotning haqiqiy boyligini har bir xodimning aqliy va jismoniy salohiyati belgilaydi.

Oxirgi yillarda ishlab chiqarish va jonli mehnat mazmunining o'zgarishi "raqamli iqtisodiyot" va "bilimlar iqtisodiyoti" konsepsiyalarining kirib kelishi menejment 4.0 boshqaruv modelining nazariy asoslanishiga sabab bo'ldi.

Yangi tashkilotni farqlantiruvchi asosiy tamoyillarga quyidagilar kiritiladi: virtual munosabatlar, ya'ni iyerarxik aloqalardan voz kechish, sun'iy intellektdan boshqaruvda foydalanish, an'anaviy ish joylari va ishlab chiqarishga bog'lanishlardan voz kechish, "bilimlar jamiyati" talablariga javob berish, boshqaruvning globallasuvi. Kelajakdagi tashkilotda tashkiliy iqtisodiy aloqalarning an'anaviy shakllari va turlari o'rtasidagi

farqlar deyarli yo'qoladi, chunki tashkilotning umumiy samaradorligi har bir xodim yoki bo'linmaning shaxsiy samaradorligidan kelib chiqadi.

Xulosa

Bugungi kunda raqamlashtirish jamiyatda shunday darajaga yetdiki, tashkilot tushunchasining tom ma'nasi ham transformasiya bo'lmoqda. Boshqaruv faoliyati to'g'risidagi tasavvurlarning o'zgarishi Menejment 4.0 modeliga asos bo'lmoqda. Menejment 4.0 modelining negizida raqamli vositalar va texnologiyalar, katta ma'lumotlarning tahlili (Big Data), innovasion yondashuv, o'zgaruvchanlik va moslashuvchanlik, xodimlarning qarorlarni qabul qilishga jalb etilishi, to'rsimon kommunikasiyalar va kiberxavfsizlik yotadi.

Adabiyotlar ro'yxati.

1. Hamel G. Management 2.0: New version for the new century // Harvard Business Review. October, 2009.
2. Гэри П. Хэмел: Менеджмент XXI века. Новые открытия/ Harvard Business Review Россия, Октябрь 2009/ Электронное периодическое издание «Harvard Business Review Россия»
3. Аппело Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2018.
4. Адизес И. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует. М.: Альпина Паблишер, 2021.- 264 с
5. Бабынина Л.С. Развитие теории менеджмента. Научные стремления. Выпуск 25. – с.20-23. DOI 10.31882/2311-4711.2019.25.4
6. Веснин В.В. Основы менеджмента: учебник. – М.: ТК ВЕЛБИ, Издательство Проспект, 2007. – 312 с.
7. Иванова И.И. Менеджмент: Учеб. пособие. – 3-е изд. –М.: РИОР: ИНФРАА М, 2011. – 128 с.
8. Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г. О некоторых взглядах на «Менеджмент 3.0» (новая редакция). – Управленец. /5–6/21–22/2011. – с.26-31
9. Литвинова Е. Что такое Менеджмент 3.0. https://elenalitinova.com/special/management30_what_is
10. Наугольнова И.А. Менеджмент 4.0: эволюция и инновации в управлении организацией в цифровую эпоху // Теория и практика общественного развития. 2023. № 6. С. 220-226. <https://doi.org/10.24158/tipor.2023.6.28>.
11. Семина К.С. Эволюция моделей менеджмента: от традиционного менеджмента к менеджменту 3.0. Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral» №4(2) 2019. – с.434-442
12. Buriyev X.T. Qurilish sanoati korxonalarida raqobatbardoshlikni boshqarishning ilmiy-uslubiy asoslarini takomillashtirish / iqt. fan. dok. Dissertatsiyasi. Toshkent. 2025.
13. Usmanov I.A. Ijtimoiy menejment / o'quv qo'llanma. Toshkent. "Lesson press", 2021. 256 b.

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

