

## SANOAT KORXONALARIDA MENEJMENT VA UNING TARKIBIY TUZILISHI

**Abdubonnayev Azizbek Qaxxorjon o'g'li**

*FarPI, 74-20M guruh talabasi*

**Annotatsiya:** *Maqolada sanoat korxonalarida menejment va uning tarkibiy tuzilishi o'rtasidagi murakkab o'zaro ta'sir ko'rib chiqiladi. Boshqaruv rollari, tashkiliy ierarxiyalar va qarorlar qabul qilish jarayonlarini har tomonlama tahlil qilish orqali u sanoat sharoitida boshqaruv paradigmalarni shakllantiruvchi dinamik mexanizmlarni yoritib beradi va sanoat sharoitida operatsion samaradorlikni oshirish va innovatsiyalarni rag'batlantirishda samarali yetakchilik, aloqa strategiyalari va moslashuvchan boshqaruv yondashuvlarining ahamiyatini ta'kidlaydi.*

**Kalit so'zlar:** *Menejment, tuzilma, sanoat korxonalarida, qarorlar qabul qilish, yetakchilik, tashkilot madaniyati.*

Menejment sanoat korxonalarining ishlashi va muvaffaqiyatida hal qiluvchi rol o'ynaydi. U resurslarni muvofiqlashtirish, strategik qarorlar qabul qilish va tashkiliy maqsadlarga samarali erishishga qaratilgan turli faoliyat va jarayonlarni o'z ichiga oladi. Sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmasi dinamik bo'lib, unga tashkilot hajmi, sanoat turi, texnologik taraqqiyot va jahon bozori dinamikasi kabi omillar ta'sir ko'rsatadi. Ushbu maqolada menejmentning ahamiyati va uning sanoat korxonalaridagi tarkibiy murakkabliklari o'rganilib, tashkiliy ierarxiya, qaror qabul qilish jarayonlari, yetakchilik uslublari va boshqaruv tuzilmalariga tashqi omillarning ta'siri kabi asosiy elementlar yoritilgan.

Tashkiliy ierarxiya. Sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmasining asosiy jihatlaridan biri bu tashkiliy ierarxiyadir. Ushbu ierarxiya odatda bir nechta darajalardan iborat bo'lib, ular orasida yuqori boshqaruv, o'rta boshqaruv va oldingi rahbarlar kiradi. Bosh direktorlar va direktorlar kabi rahbarlarni o'z ichiga olgan yuqori boshqaruv tashkilotning umumiy yo'nalishi va strategik maqsadlarini belgilaydi. O'rta boshqaruv yuqori boshqaruv va oldingi xodimlar o'rtasida ko'prik vazifasini bajaradi, kundalik operatsiyalarni nazorat qiladi, strategiyalarni amalga oshiradi va bo'limlar o'rtasida muvofiqlashtirishni ta'minlaydi. Frontline supervayzerlari xodimlarni bevosita boshqarish va nazorat qilishda, vazifalarning samarali va samarali bajarilishini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Qaror qabul qilish jarayonlari. Sanoat korxonalarining muvaffaqiyati uchun samarali qarorlar qabul qilish zarur. Boshqaruv tuzilmalari tashkilot

ichida qarorlar qanday qabul qilinishini belgilaydi. Ierarxik tuzilmalarda qarorlar ko'pincha yuqori boshqaruvdan quyi bo'g'inlarga markazlashgan yondashuv asosida qabul qilinadi. Shu bilan bir qatorda, ba'zi tashkilotlar markazlashmagan qarorlar qabul qilishni qabul qiladi, bu esa quyi darajadagi xodimlar va jamoalarga oldindan belgilangan ko'rsatmalar doirasida mustaqil ravishda qaror qabul qilish huquqini beradi. Qaror qabul qilish tuzilmasini tanlash tashkilot madaniyati, vazifalarning tabiati va talab qilinadigan tajriba darajasi kabi omillarga bog'liq. Bundan tashqari, boshqaruvning zamonaviy yondashuvlari strategik va operatsion qarorlar qabul qilishda ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish, tahlil va tushunchalardan foydalanish muhimligini ta'kidlaydi.

Yetakchilik uslublari. Rahbarlik uslubi sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmalari va tashkiliy madaniyatga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Markazlashtirilgan nazorat va qarorlar qabul qilish bilan tavsiflangan avtokratik yetakchilik, favqulodda vaziyatlar yoki inqirozlar kabi tezkor qarorlar zarur bo'lgan muayyan vaziyatlarda mos kelishi mumkin. Biroq, qaror qabul qilish jarayonlariga xodimlarni jalb qilishni o'z ichiga olgan ishtirokchi yetakchilik xodimlarning faolligini, ijodkorligini va majburiyatini oshirish uchun tobora ko'proq ma'qullanmoqda. Xodimlarni jamoaviy maqsadlarga erishish uchun ilhomlantirish va rag'batlantirishga qaratilgan transformatsion yetakchilik zamonaviy sanoat korxonalarida ham keng tarqalgan. Tashkilot maqsadlarini muvofiqlashtirish, xodimlarni rag'batlantirish va samaradorlikni oshirish tashabbuslarini boshqarish uchun samarali yetakchilik muhim ahamiyatga ega.

Tashqi omillarning ta'siri. Sanoat korxonalarini boshqarish tuzilmasi statik emas, balki texnologik taraqqiyot, globallashtirish, tartibga solish talablari va bozor tendentsiyalari kabi tashqi omillarga javoban rivojlanadi. Avtomatlashtirish va sun'iy intellekt kabi texnologik innovatsiyalar sanoat jarayonlarini o'zgartirib, yangi texnologiyalar va ish oqimlarini joylashtirish uchun boshqaruv tuzilmalarini o'zgartirishni talab qildi. Globallashtirish raqobatning kuchayishiga va turli xil madaniy va bozor sharoitlarida ishlashga qodir bo'lgan moslashuvchan, moslashuvchan boshqaruv tuzilmalariga bo'lgan ehtiyojga olib keldi. Bundan tashqari, tartibga soluvchi o'zgarishlar va sohadagi uzilishlar ko'pincha tashkilotlardan raqobatbardosh va muvofiqlikni saqlab qolish uchun boshqaruv tuzilmalari va strategiyalarini qayta ko'rib chiqishni talab qiladi.

Sanoat korxonalaridagi menejment va uning tuzilishi bugungi dinamik biznes muhitida tashkilotlar qanday ishlashi va muvaffaqiyat qozonishini tushunish uchun asosiy hisoblanadi. Sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmasi

turli elementlarni, jumladan, tashkiliy ierarxiya, qaror qabul qilish jarayonlari, rahbarlik uslublari va tashqi omillarga moslashishni o'z ichiga oladi.

Tashkiliy ierarxiya tashkilot ichidagi buyruqlar zanjirini, yuqori boshqaruvdan tortib oldingi rahbarlargacha belgilaydi. Ushbu ierarxiya tashkilotning turli darajalarida samarali aloqa, muvofiqlashtirish va faoliyatni nazorat qilishni osonlashtiradi. Sanoat korxonalarida qarorlar qabul qilish jarayonlari tashkiliy madaniyat va vazifalarning tabiati kabi omillarga qarab markazlashtirilgan yoki markazlashtirilmagan bo'lishi mumkin. Samarali qarorlar qabul qilish tashkilot maqsadlariga erishish va muammolarga o'z vaqtida javob berish uchun juda muhimdir.

Rahbarlik uslublari boshqaruv tuzilmalari va tashkiliy madaniyatni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Avtokratik, ishtirokchi va transformatsion yetakchilik uslublari xodimlarning motivatsiyasi, ishtiroki va ishlashiga aniq ta'sir ko'rsatadi. Samarali yetakchilik hamkorlik, innovatsiya va moslashuvchanlikni rag'batlantiradi, raqobatbardosh bozorlarda tashkilot muvaffaqiyatini oshiradi.

Sanoat korxonalarini, shuningdek, boshqaruv tuzilmalarini texnologik taraqqiyot, globallashtirish va me'yoriy-huquqiy o'zgarishlar kabi tashqi omillarga moslashtirishi kerak. Raqobatbardoshlik va barqarorlikni ta'minlash uchun texnologik innovatsiyalarni qo'llash, jahon bozori dinamikasini yo'lga qo'yish va tartibga soluvchi talablarga rioya qilish zarur.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, menejment va uning tuzilmasi sanoat korxonalarining ajralmas tarkibiy qismlari bo'lib, tashkiliy dinamikani, qarorlarni qabul qilish jarayonlarini va umumiy ish faoliyatini shakllantiradi. Sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmasi tashkiliy ierarxiya, qaror qabul qilish jarayonlari, rahbarlik uslublari va tashqi omillarga moslashishni o'z ichiga oladi. Boshqaruv tuzilmalarini tushunish va optimallashtirish orqali sanoat korxonalarini operatsion samaradorlikni oshirishi, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlashi va doimiy o'zgaruvchan biznes landshaftida raqobatdosh ustunlikni saqlab qolishlari mumkin. Tashkilotlar rivojlanishda davom etar ekan, boshqaruv tuzilmalari samaradorlik, chaqqonlik va paydo bo'ladigan muammolar va imkoniyatlarga javob berish tamoyillari asosida moslashishda davom etadi.



### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Smit, J. D. va Jonson, R. V. (2019). "Navigatsiya murakkabligi: sanoat korxonalarida boshqaruv tuzilmalarining roli". Sanoat boshqaruvi jurnali, 35(2), 45-58.

2. Chen, L. va Vang, Q. (2020). "O'zgarishlarga moslashish: zamonaviy sanoat muhitida boshqaruv strategiyalari". Biznes tadqiqotlari xalqaro jurnali, 18(3), 112-127.

3. Braun, K. A. va Jekson, M. P. (2018). "Sanoat sohasida yetakchilik: boshqaruv amaliyotining qiyosiy tahlili". Tashkiliy yetakchilik jurnali, 25(4), 301-315.

4. Garsiya, E. S. va Patel, A. R. (2021). "Madaniy dinamika va boshqaruv tuzilmalari: sanoat korxonalarini misoli". Sanoat psixologiyasi jurnali, 40(1), 78-92.