

ZAMONAVIY MENEJMENTDA IYERARXIK VA GORIZONTAL BOSHQARUV MODELLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Toshimov Azizbek Hakimovich

Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti tayanch doktoranti.

E-mail: tsohimovazizbek@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4835-8768>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17926621>

Annotatsiya. Zamonaviy ishlab chiqarish va boshqaruv tizimlarida ro'y berayotgan chuqur o'zgarishlar menejment nazariyasi va amaliyotini yangi bosqichga olib chiqmoqda. Bunda iyerarxik, ya'ni bo'ysinishga asoslangan boshqaruv modelidan gorizontol, hamkorlik tamoyiliga asoslangan modelga o'tish jarayoni kuzatilmoqda. Ushbu maqolada mazkur boshqaruv modellarining nazariy asoslari, ularning tashkiliy-iqtisodiy mazmuni, zamonaviy menejmentdagi ahamiyati hamda O'zbekiston sharoitidagi tatbiq imkoniyatlari keng yoritiladi.

Kalit so'zlar: menejment, boshqaruv modeli, iyerarxiya, gorizontol munosabatlar, hamkorlik.

Аннотация. Глубокие изменения, происходящие в современных системах производства и управления, выводят теорию и практику управления на новый уровень. В связи с этим наблюдается переход от иерархической, т.е. подчиненной, модели управления к горизонтальной, кооперативной. В данной статье всесторонне рассматриваются теоретические основы этих моделей управления, их организационно-экономическое содержание, значение в современном менеджменте и возможности их применения в условиях Узбекистана.

Abstract. The profound changes taking place in modern production and management systems are taking management theory and practice to a new level. In this regard, a transition from a hierarchical, i.e., a subordinate management model to a horizontal, cooperative model is being observed. This article will comprehensively cover the theoretical foundations of these management models, their organizational and economic content, their significance in modern management, and the possibilities of their application in the conditions of Uzbekistan.

Kirish

Hozirgi davrda ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida kuzatilayotgan tub o'zgarishlar menejment fanining yangi paradigmasini shakllantirmoqda. Ilgari korxonalar asosan resurslar, texnika va mehnat unumdorligiga tayangan bo'lsa, hozirgi iqtisodiyotda bilim, axborot va inson kapitali asosiy omilga aylanmoqda. Bu esa boshqaruvning klassik modelidan zamonaviy, innovatsion va inson markaziga asoslangan modelga o'tishni taqozo etmoqda.

Menejmentning yangi paradigmasida inson faolligi, tashabbusi va ijodkorligi eng muhim resurs sifatida qaraladi. Zamonaviy tashkilotlarda xodimlar endilikda faqat buyruqni bajaruvchi emas, balki qaror qabul qilish jarayonining faol ishtirokchisiga aylanmoqda. Shu sababli, menejment tizimida an'anaviy "bo'ysunish" tamoyilidan "hamkorlik" tamoyiliga o'tish jarayoni tezlashmoqda. Bunday o'zgarishlarning sabablari orasida raqamli texnologiyalar rivoji, axborot oqimining keskin ortishi, innovatsion iqtisodiyotning shakllanishi va mehnat munosabatlarning insoniylashuvi muhim o'rin tutadi.

Natijada, tashkilotlarning boshqaruv tizimida iyerarxik (vertikal) modelning oʻrni bosuvchi gorizontaal (hamkorlikka asoslangan) model shakllanmoqda.

Asosiy qism

Menejment tarixida dastlab iyerarxik model ustunlik qilgan boʻlib, u qatʼiy boʻysunish, intizom va nazorat tamoyillariga asoslangan. Bu modelda rahbar markaziy oʻrinni egallaydi, qarorlarni qabul qiladi, ijrochilar esa ularni bajaradilar. F. Teylor, A. Fayol, M. Veber kabi olimlarning ishlari aynan ushbu yondashuvni mustahkamladi.

Masalan, F. Teylor ishlab chiqargan ilmiy boshqaruv tizimi ishlab chiqarish samaradorligini mehnatni normativlashtirish orqali oshirishni nazarda tutgan.

Iyerarxik boshqaruvning afzalligi shundaki, u aniq tartibni, masʼuliyatni va nazoratni taʼminlaydi. Biroq, bu modelda ijodkorlik va tashabbus cheklangan, qarorlar markazlashtirilgan boʻlib, moslashuvchanlik darajasi past boʻladi. Natijada, zamonaviy raqobat sharoitida bunday tizimning samaradorligi pasaymoqda.

Gorizontaal boshqaruv modeli esa buning aksi sifatida vujudga keldi. U xodimlar oʻrtasida teng huquqli hamkorlik, ochiq muloqot, oʻzaro ishonch va jamoaviy masʼuliyatga asoslanadi. Bu modelda har bir xodim tashkilotning strategik qarorlarida oʻz fikrini bildiradi, taklif beradi va natijaga hissa qoʻshadi. Raqamli boshqaruv, loyiha asosida ishlash va “agile management” tizimlari aynan gorizontaal boshqaruvning amaliy koʻrinishidir.

Masalan, Google, Toyota, Samsung kabi xalqaro kompaniyalar oʻz faoliyatida jamoaviy qaror qabul qilish, loyiha guruhlar orqali boshqaruvni amalga oshirish kabi gorizontaal tamoyillarni tatbiq etmoqda. Bunday yondashuv xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, innovatsion gʻoyalar paydo boʻlishiga imkon yaratadi va tashkilotning raqobatbardoshligini kuchaytiradi.

Oʻzbekiston sharoitida ham iqtisodiyotda raqamli islohotlar, davlat boshqaruvida ochiqlik tamoyilining kuchayishi va xususiy sektor rivoji gorizontaal boshqaruvning ahamiyatini orttirayotganini koʻrsatadi. Xususan, qurilish, xizmat koʻrsatish va taʼlim sohalarida bu yondashuv samarali boshqaruv modeli sifatida shakllanmoqda.

Taqqoslovchi tahlil

Iyerarxik va gorizontaal modellarni qiyosiy tahlil qilish orqali ularning har biri oʻziga xos afzallik va cheklovlarga ega ekanini koʻrish mumkin. Iyerarxik model boshqaruv intizomini kuchaytirsa, gorizontaal model ijodiy salohiyat va jamoaviy faollikni ragʻbatlantiradi.

Iyerarxik modelda rahbar markazda turadi va qarorlarni markazlashtirilgan holda qabul qiladi. Gorizontaal modelda esa rahbar koʻproq yoʻnaltiruvchi, maslahat beruvchi rolni bajaradi.

Bunda tashkilotdagi kommunikatsiya ikki tomonlama boʻlib, xodimlar oʻz fikrini erkin bildiradi, bu esa ishonch muhitini shakllantiradi.

Quyidagi jadval orqali ularning farqlarini koʻrish mumkin:

Mezon	Iyerarxik model	Gorizontaal model
Asosiy tamoyil	Boʻysunish	Hamkorlik
Qaror qabul qilish	Markazlashtirilgan	Jamoaviy

Axborot almashinuvi	Bir tomonlama	Ochiq va ikki tomonlama
Motivatsiya	Nazorat orqali	Rag‘bat orqali
Tashabbus	Cheklangan	Erkin
Rahbarlik uslubi	Buyruqboz	Liderlik, maslahatli
O‘zgarishlarga moslashuv	Sekin	Tezkor va moslashuvchan

Demak, gorizontal boshqaruv modeli inson omilini markazga qo‘ygan holda, tashkilot ichida o‘zaro ishonch, mas’uliyat va ijodkorlikni kuchaytiradi. Bu yondashuv xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etadi, bu esa ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi.

Xulosa

Menejment nazariyasining evolyusiyasi shuni ko‘rsatadiki, samarali boshqaruv inson omiliga asoslangan yondashuvni talab etadi. Iyerarxik model tarixan muhim bo‘lib, barqarorlik va tartibni ta‘minlagan. Biroq, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida moslashuvchanlik, tezkor qaror qabul qilish va ijodiy muhit muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Gorizontal boshqaruv modeli korxonalar uchun yangi imkoniyatlarni ochadi. U jamoaviy fikrlashni rivojlantiradi, motivatsiyani oshiradi, ochiq kommunikatsiya va ishonch muhitini yaratadi. Natijada, tashkilot innovatsion rivojlanishga erishadi va inson kapitalidan samarali foydalanadi.

O‘zbekiston korxonalari uchun gorizontal boshqaruvni joriy etish — bu nafaqat boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish, balki xalqaro raqobatbardoshlikka chiqish yo‘lida muhim bosqichdir. Shunday qilib, zamonaviy menejmentning muvaffaqiyati inson kapitalini boshqarish, jamoaviy mas’uliyatni oshirish va o‘zaro ishonchga asoslangan boshqaruv madaniyatini shakllantirish bilan chambarchas bog‘liqdir.

Adabiyotlar

1. Мескон М.Х. ва бошқалар. Основы менеджмента. Москва: Вильямс, 2016.
2. Fayol A. General and Industrial Management. London, 1949.
3. Usmanov I.A. Ijtimoiy menejment. Toshkent: Lesson Press, 2021.
4. Buriyev X.T., Toshimov A.H. Qurilishda menejment. Toshkent: Lesson Press, 2024.
5. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. New York: Harper & Row, 1973.
6. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century. New York: Harper Business, 1999.