



## BIZNESNI BOSHQARUV TUZILMASI

---

*Rusqulova Hulkar Saydullayevna*

*Toshkent viloyati, Ohangaron tumani*

*1-sonli kasb-hunar maktabi, maxsus fan o'qituvchisi*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada biz biznesni boshqarish strukturasi tarkibiy qismlari, tamoyillari va oqibatlarini chuqurroq ko'rib chiqamiz. Biz menejmentning turli darajalarini, har bir darajadagi funktsiyalarni va bugungi dinamik biznes muhitida tashkilotlarning tuzilishi va ishlashini shakllantiradigan boshqaruv amaliyotidagi rivojlanayotgan tendentsiyalarni o'rganamiz. Keling, biznesni boshqarish strukturasi asosiy tarkibiy qismlarini va ular zamonaviy korxonalarining samaradorligi va raqobatbardoshligiga qanday ta'sir qilishini tushunish uchun sayohatga chiqaylik.

**Kalit so'zlar:** biznes, menejment, tashkilot, boshqaruv tuzilmasi, strategiya.

Har qanday biznes tashkilotining muvaffaqiyati uning boshqaruv tuzilmasi samaradorligiga bog'liq. Biznesni boshqarish tuzilmasi tashkilot ichidagi rollar, mas'uliyatlar, munosabatlar va aloqa kanallarini belgilaydigan asosni anglatadi. U tashkilotning turli darajalaridagi shaxslar o'rtasida axborot oqimi va harakatlarini boshqaradigan vakolatlar ierarxiyasini, qarorlar qabul qilish jarayonlarini va muvofiqlashtirish mexanizmlarini o'rnatadi. Yaxshi ishlab chiqilgan boshqaruv tuzilmasi tashkiliy maqsad va vazifalarga erishish uchun aniqlik, javobgarlik va muvofiqlikni ta'minlaydi. Bu resurslarning samarali taqsimlanishini, vazifalarning samarali taqsimlanishini va strategiyalarning muvofiqlashtirilgan tarzda amalga oshirilishini ta'minlaydi. Menejmentning turli darajalari, ya'ni yuqori darajadagi rahbarlardan tortib, oldingi rahbarlargacha bo'lgan funktsiyalarni ajratib ko'rsatish orqali mustahkam boshqaruv tuzilmasi tashkilot muvaffaqiyati, o'sishi va barqarorligi uchun asos yaratadi.

Boshqaruv tuzilmasining cho'qqisida, odatda, bosh ijrochi direktor (bosh direktor), bosh operatsion direktor (COO), bosh moliya direktori (CFO) va boshqa yuqori lavozimli rahbarlardan tashkil topgan yuqori boshqaruv yotadi. Yuqori rahbariyat strategik yo'nalishni belgilaydi, siyosatni shakllantiradi va tashkilotning umumiy faoliyatini nazorat qiladi. Ularning asosiy yo'nalishi uzoq muddatli rejalashtirish, resurslarni taqsimlash, risklarni boshqarish va manfaatdor tomonlarni jalb qilishga qaratilgan. Ularning to'g'ridan-to'g'ri ostida o'rta bo'g'in menejerlari



joylashgan bo'lib, ular yuqori boshqaruv va oldingi xodimlar o'rtasida bog'lovchi vazifasini bajaradi. O'rta bo'g'in menejerlari strategik tashabbuslarni amaliy rejalarga aylantirish, kundalik operatsiyalarni nazorat qilish, o'zaro faoliyat guruhlarini muvofiqlashtirish va byudjet va vaqt cheklovlari doirasida tashkiliy maqsadlarga erishishni ta'minlash uchun javobgardir. Ular o'zgarishlarni amalga oshirish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va turli bo'limlar o'rtasida samarali aloqani ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Frontline menejerlari, shuningdek, birinchi darajali supervayzerlar yoki guruh rahbarlari sifatida ham tanilgan, boshqaruv strukturasi keyingi darajasini tashkil qiladi. Ular to'g'ridan-to'g'ri xodimlarni nazorat qiladi, vazifalarni belgilaydi, ish faoliyatini nazorat qiladi, fikr-mulohazalarni taqdim etadi, nizolarni hal qiladi va jamoaviy ishlarni osonlashtiradi. Frontline menejerlari samaradorlikni oshirish, xodimlarni rag'batlantirish, ijobiy ish madaniyatini oshirish va operatsion darajada natijalarni taqdim etishda muhim rol o'ynaydi. Ularning etakchilik qobiliyatlari va shaxslararo munosabatlari yuqori samarali jamoalarni yaratish va bo'lim maqsadlariga erishish uchun zarurdir. An'anaviy vertikal ierarxiyaga qo'shimcha ravishda, zamonaviy boshqaruv tuzilmalari ko'pincha moslashuvchanlikni, hamkorlikni, innovatsiyalarni va bozor o'zgarishlariga sezgirlikni oshirish uchun matritsali tashkilotlarni, o'zaro faoliyat guruhlarini, loyihaga asoslangan tuzilmalarni va tezkor ramkalarni qamrab oladi. Ushbu moslashuvchan tuzilmalar xodimlarga siloslar bo'ylab ishlash, turli xil tajribalarni qo'llash va mijozlar ehtiyojlari va sanoat buzilishlariga tezda javob berish imkonini beradi. Bundan tashqari, raqamli texnologiyalarning paydo bo'lishi boshqaruv amaliyotini tubdan o'zgartirib, real vaqt rejimida ma'lumotlarni tahlil qilish, masofaviy hamkorlik vositalari, bulutga asoslangan platformalar va sun'iy intellekt yechimlariga qaror qabul qilishni optimallashtirish, muntazam vazifalarni avtomatlashtirish, aloqani yaxshilash va tashkilot samaradorligini oshirish imkonini berdi. Bugungi kunda menejerlar raqamli savodxonlik, moslashuvchanlik va texnologiyadan raqobatdosh ustunlik sifatida foydalanish va raqamli asrning murakkabliklarida harakat qilish uchun strategik bashoratga ega bo'lishlari kerak.

### **Xulosa:**

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, strategik maqsadlarga erishish va manfaatdor tomonlarga qiymat berish uchun tashkilot ichidagi turli iste'dodlar, resurslar va faoliyatlarni tartibga solish uchun yaxshi mo'ljallangan boshqaruv tuzilmasi zarur. Aniq rollar, samarali jarayonlar, ochiq muloqot va doimiy takomillashtirish madaniyatini rivojlantirish orqali kuchli boshqaruv tuzilmasi korxonalariga tez rivojlanayotgan biznes muhitida innovatsiyalar kiritish, moslashish va rivojlanish



imkonini beradi. Samarali etakchilik, hamkorlik, vakolat va chaqqonlik muvaffaqiyatli boshqaruv tuzilmalarining asosiy elementlari bo'lib, ular tashkilot faoliyati samaradorligini oshiradi va dinamik bozorda uzoq muddatli hayotiylikni ta'minlaydi.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

- 1.L.R.Dabay and others/Principles of business/2012.600p.
- 2.Jeef Madura/ Introduction to business/ Florida Atlantic University/Paradigma Publishing Inc. 2010.694p.
- 3.Басовский Л. Е. Менеджмент. - 2-е изд., переработанное. -М.: ИНФРА-М, «Высшее образование», 2011. - 330 с.
- 4.Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента.-М.: Вильямс, 2008.-672 с.
- 5.Lawrence Mensah Akwetey. Business administration for students and managers//Sotsis. – 2011
- 6.Robert C.Appleby. Modern business administration. Manual.– М: Gardarika, 2009