

## IJTIMOY TASHKILOTLAR: TUSHUNCHA, TURLARI, FUNKSIYALARI, TUZILISHI

*O'zbekiston Milliy universiteti Ijtimoiy fanlar fakulteti*  
*Sotsiologiya yo'nalishi talabasi*  
**Hamrayeva Vasila Mirzohid qizi**

**Annotatsiya:** *Tashkilot ijtimoiy tizim rivojlanishining oliy darajasidir. Ijtimoiy obyektlarga nisbatan "tashkilot" yoki birlashma atamasi quyidagi ma'noda qo'llanadi: jamiyatda muayyan o'rin egallagan, ma'lum bir funktsiya ba-jarishga qaratilgan, institutsional xarakterdagi sun'iy birlashma tashkilot deyiladi. Bunga korxonalar, hokimiyat organi, ixtiyoriy uyushmalar kabilar misol bo'ladi.*

**Kalit so'zlar:** *tashkilotlar, "Ilmiy boshqaruv maktabi", "Teylorizm", transmilliy korporatsiyalar, postindustrial, "ideal tur", "byurokratiya"*

Tashkilot - bu tashkilotda qabul qilingan xulq-atvor normalari asosiy tartibga soluvchi bo'lgan jamiyat. Ushbu muhitda tez-tez yuzaga keladigan norasmiy uyushmalar shaklidagi norasmiy munosabatlar muhim rol o'ynaydi. Bunday tashkilot shaxsning ijtimoiy ehtiyojlarini (muloqotda, tan olishda, tegishli bo'lishda) qondiradi va uning xatti-harakatlarini nazorat qiladi (ostrakizm, qoralash orqali). Ushbu tabiiy tizim eski usullar bilan ishlaydigan boshqaruvga juda mos kelmaydi. Bu "tashkilot ichidagi tashkilot" va tashkilot bo'lmagan tashkilotni boshqarishning yagona samarali usuli bu tizimga qo'shilishdir. Tashkilot tushunchasi turli fan va faoliyat sohalarida qo'llaniladi. Ijtimoiy guruhlar mavjudligining realligi ijtimoiy tashkilotlar (ishlab chiqarish, diniy, milliy, ilmiy birlashmalar, siyosiy partiyalar va h.k shaklida) doirasida namoyon bo'ladi. Ijtimoiy tashkilot ijtimoiy guruhlarini jamoa (kollektiv) sifatida shakllantiradi. Guruhning har bir a'zosi ijtimoiy mehnat taqsimotidagi ahvolni ifodalovchi o'z mavqeyiga ega bo'ladi. Masalan, korxonalar tashkiloti turli kasb va yoshdagi ishchi va injener-texnik xodimlarni o'zida birlashtiradi. U ijtimoiy tizim tomonidan integrativ funktsiya bajaradi.

Tashkilot nazariyasini yaratishga birinchi urinish amerikalik muhandis Federiko Teylor (1856-1915) tomonidan qilingan. Mehnat usullarini standartlashtirish tizimini amaliyotga tatbiq etib, u ishlab chiqarish liniyalari va konveyerlar g'oyasini ilgari surdi. Bunday tashkilotda asosiy rol ishlab chiqarish jarayonini boshqaradigan ma'muriyat va boshqaruv xodimlari o'ynadi. Bundan tashqari, Teylor eng mehnatkash va tashabbuskorlarni moddiy rag'batlantirish tizimi orqali rag'batlantirishni taklif qildi. Teylorning ushbu modeli "Ilmiy boshqaruv maktabi" yoki "Teylorizm" deb nomlangan.

Rasmiy ijtimoiy tashkilotning tuzilishi quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

- ratsionallik, ya'ni uning shakllanishi va faoliyati zamirida maqsadga muvofiqlik, foydalilik, aniq maqsad sari ongli harakat qilish tamoyili yotadi;

- shaxssizlik , ya'ni u (tashkilot) o'z a'zolarining individual shaxsiy xususiyatlariga befarq, chunki u ma'lum bir funktsiyaga muvofiq o'rnatilgan munosabatlar uchun mo'ljallangan;

- xizmat munosabatlari , ya'ni u faqat xizmat munosabatlarini ta'minlaydi va tartibga soladi;

- o'z faoliyatida va aloqalarida funktsional (zarur, zarur) maqsadlarga bo'ysunadigan funktsionallik ;

- tashkilotchilarning , uni boshqarishda tizimli ravishda ishtirok etadigan shaxslarning, ya'ni (ko'p hollarda) boshqaruv bo'g'ini ("yadrosi"), tashkilot barqarorligini ta'minlash, uning a'zolari va a'zolarining o'zaro munosabatlarini muvofiqlashtirish uchun doimiy javobgar bo'lgan ma'muriy xodimlarning mavjudligi. umuman uning faoliyati samaradorligi. Tashkiliy tuzilmaning dizayniga ko'ra, ijtimoiy tashkilotlar rasmiy va norasmiy bo'linadi.

Norasmiy - bu funktsional ehtiyojlardan qat'i nazar, shaxslarning bir-biriga bo'lgan o'zaro manfaatdorligi asosida yuzaga keladigan shaxslararo munosabatlar tizimi, ya'ni o'zaro bog'lanishlar va birlashmalarning shaxsiy tanloviga asoslangan to'g'ridan-to'g'ri, o'z-o'zidan paydo bo'ladigan odamlar jamoasi. (o'rtoqlik munosabatlari, o'zaro hamdardlik, havaskor manfaatlar va boshqalar).

Ushbu hodisaning uchta asosiy xususiyati mavjud:

- a) o'z-o'zidan, ya'ni rejalashtirilmagan hodisa;
- b) rasmiy tashkilot bilan birga (parallel) mavjudligi va faoliyat yuritishi;
- c) asosiy xususiyat - bu shaxslararo munosabatlarning norasmiy, "ishbilarmonlik bo'lmagan" mazmuni .

Rasmiy - bu lavozim yo'riqnomalari, nizomlar, buyruqlar va ko'rsatmalar bilan mustahkamlangan, rasman tuzilgan jamoa ichidagi munosabatlar shakli. U tasdiqlangan xatti-harakatlar normalariga rioya qilishni va bunday jamoada xodimlarning o'zaro munosabatlarini o'z ichiga oladi.

Ko'pgina rasmiy tashkilotlarda o'z-o'zidan paydo bo'ladigan norasmiy tashkilotlar mavjud bo'lib, ularda odamlar bir yoki bir necha kishi atrofida to'planib, muntazam ravishda bir-biri bilan muloqot qilishadi.

XX asr boshlarida. Fransuz muhandisi Anri Fayol tashkilot-mashina modelini ishlab chiqdi. Uning mohiyati shundan iborat ediki, tashkilotning o'zi shaxs bo'lmagan mexanizm, ijtimoiy ahamiyatga ega muammolarni hal qilish vositasi sifatida tushunilgan, bunda shaxs faqat rasmiy ijrochi, buyruq va boshqaruv tizimidagi elementar hujayra bo'lgan. Ma'muriyatning vazifasi faqat tizimning turli qismlari ishini nazorat qilish, muvofiqlashtirish va rejalashtirish bilan qisqartirildi. Fayol tashkilotning samaradorligi buyruqlar birligi va aniq mehnat taqsimoti bilan belgilanadi, deb hisoblardi.

Barcha tashkilotlar o'z faoliyatini standartlashtirish va boshqaruvning birligi tufayli u yoki bu darajada byurokratlashgan. "Byurokratiya" atamasining o'zi amaldorlar hokimiyatini anglatadi, 1745-yilda fransuz olimi de Gourney tomonidan A. M. Veber tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan. Byurokratiyaning sotsiologik kontseptsiyasini

birinchi bo'lib ishlab chiqqan shaxs byurokratik tashkilotning yettita asosiy xarakterli xususiyatini aniqladi:

- quyi mansabdor shaxslarning yuqori mansabdor shaxslar oldidagi mas'uliyatini ko'rsatuvchi piramida ko'rinishidagi hokimiyat ierarxiyasi;

- mansabdor shaxslarning faoliyati boshqaruv faoliyatining bir xilligi va uzluksizligini ta'minlovchi rasmiy belgilangan qoidalar va ko'rsatmalar asosida tartibga solinadi;

- qat'iy mehnat taqsimoti va har bir funktsiyani shartnoma bo'yicha ishlaydigan va o'z vazifalarini sifatli bajarish uchun to'liq javobgar bo'lgan malakali va bilimli mutaxassis bajarishi kerak;

- mansabdor shaxslarning shaxsiy hayoti tashkilotdagi faoliyatdan ajratilgan, ular faqat xizmat vazifasiga bo'ysunadi va imkon qadar ob'ektiv bo'lishi kerak ("ideal ma'mur g'azab va ehtirosiz ishlaydi");

- mansabdor shaxsni mansab zinapoyasiga ko'tarish (karyerasi) uning kasbiy qobiliyati, malaka darajasi va ish stajiga qarab amalga oshiriladi;

- xodimlarning faoliyati xizmat intizomi va ma'muriy nazorat asosida quriladi;

- mansabdor shaxslar doimiy pul nafaqasi (ish haqi) bilan taqdirlanadilar.

M. Veber zamonaviy byurokratiyalarni samarali tashkilotlar deb hisobladi, chunki bu erda qarorlar o'zboshimchalik bilan emas, balki umumiy mezonlarga ko'ra, kasbiy tayyorgarlik "iqtidorli havaskorlarni" kesib tashlaydi va umumiy malaka darajasini oshiradi. Byurokratiya, belgilangan ish haqi va qat'iy cheklash funktsiyalarini berish orqali, an'anaviy jamiyatlar tashkilotlari bilan solishtirganda korruptsiyani kamaytiradi, faoliyatni baholashning umumiy mezonlari shaxsiy va oilaviy aloqalar imkoniyatlarini pasaytiradi.

Byurokratiyaning asosiy ustunligi, Veberning fikriga ko'ra, yuqori iqtisodiy samaradorlik: aniqlik, tezkorlik, bilimdonlik, boshqaruv jarayonining doimiyliigi, rasmiy maxfiylik, buyruqlar birligi, bo'ysunish, nizolarni minimallashtirish va tejamkorlik. Asosiy kamchilik - ziddiyatli vaziyatlarning o'ziga xos xususiyatlarini e'tiborsiz qoldirish, shablonga muvofiq harakat qilish va kerakli moslashuvchanlikning yo'qligi. Shunday qilib, M. Veber uchun byurokratiya tashkilot oldida turgan vazifalarni oqilona va samarali amalga oshirishga qaratilgan boshqaruvning "ideal turi"dir. Haqiqatda hech qanday haqiqiy tashkilot Veberiya byurokratiya modeliga to'liq mos kela olmaydi.

Tashkilotlarning tipologiyasi sohaga qarab tuzilishi mumkin: sanoat, iqtisodiy, ilmiy-tadqiqot, ma'muriy, moliyaviy, ta'lim, ijtimoiy-madaniy, tibbiy va boshqalar.

Zamonaviy tashkilotlarda quyidagi xususiyatlarni o'z ichiga olgan murakkab boshqaruv tizimi mavjud:

1. tashkilotni boshqarish strategiyasini ishlab chiqish;
2. tashkilot xodimlarini boshqarish bo'yicha faoliyat;
3. biznes va ijtimoiy ahamiyatga ega ma'lumotlarni olish, tanlash va tarqatish;
4. tashkilot resurslarini oqilona taqsimlash;
5. kadrlar siyosatini amalga oshirish;
6. ishbilarmonlik muzokaralarini olib borish;

7. innovatsion menejment tamoyillarini joriy etish;
8. reklama tarqatish;
9. tashkilotdagi ishlarni rejalashtirish va loyihalash;
10. xodimlarning harakatlarini nazorat qilish va muvofiqlashtirish.

Bu boshqaruv faoliyati bo'yicha mutaxassisning funktsiyalarining to'liq ro'yxati emas. Hozirda bunday mutaxassislar tashkilotning asosiy figuralari hisoblanadi. Shu bilan birga, uzoq davom etgan shaxslararo va guruh ichidagi muloqot natijasida o'z-o'zidan paydo bo'ladigan tashkilotlar ichida norasmiy aloqalar va munosabatlar rivojlanishi mumkin. Norasmiy munosabatlar shaxsiy manfaatlar va rasmiy tashkilotning qat'iy qoidalari o'rtasidagi qarama-qarshilik natijasida yuzaga keladigan keskinlikni bartaraf etishning o'ziga xos mexanizmi bo'lib xizmat qiladi, lekin ba'zida ular tashkilot faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Shunday qilib, ijtimoiy tashkilot jamiyat hayotida muhim rol o'ynaydi. Amerikalik sotsiolog V. Uaytning majoziy ifodasiga ko'ra, zamonaviy inson "tashkilotli odam" dir . O'z navbatida, tashkilot undan oqilona xulq-atvor uslubi, malakasi, bilim va ko'nikmalariga e'tibor qaratishini talab qiladi. Shu bilan birga, sotsiologiya tashkilotlarning samarali faoliyati uchun shart-sharoitlarni optimallashtirishning ijtimoiy muammolarini hal qilishga chaqiriladi.

Ijtimoiy tashkilotlarning turi tarixiy davrga bog'liq. Postindustrial (iqtisodiyotdan keyingi) transmilliy korporatsiyalar (TMK) postindustrial (iqtisodiyotdan keyingi) davrda paydo bo'ladi, ular hozirda rivojlangan mamlakatlar ochmoqda. Ular quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

- 1) ularning faoliyati buyruqbozlik va boshqaruvga, maqomlar va rollarning qat'iy ierarxiyasiga emas, balki modulli sxemaga asoslanadi, bunda ishchilarning kichik birlashgan guruhlari umumiy dunyoqarash, mentalitet asosida ishlaydi. , munosabat;
- 2) ijodkorlik jarayoni uning shartlariga emas, balki ishchilarning mulkiga aylanadi, buning natijasida korporatsiya rahbariyati va egalarining ishchilarga qaramligi kuchayadi;
- 3) bunday korporatsiyalar xodimlari ishni ijodkorlik, ya'ni ma'naviy (o'zini o'zi anglash) manfaatlar bilan rag'batlantirilgan faoliyat sifatida qabul qiladilar.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. H.B.Saitxodjayev -"Sotsiologiya"
2. B.Normurodov, G.Normurodova- Sotsiologiya tarixi
3. <https://uz.birmiss.com/ijtimoiy-tashkilotlar-va-ularning-funktsiyalari-asosiy-turlari/>
4. <https://uz.warbletoncouncil.org/organizacion-social-11326>