



TASHKILOTLARDA BOSHQARUV TIZIMINING ZAMONAVIY MUAMMOLARI

Asadova Rayhon

*O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi
ORCID: 0009-0006-7130-0563
asadovarayxon62@gmail.com*

Annotatsiya. Mazkur maqolada tashkilotlarda boshqaruv tizimining zamonaviy muammolari va ularning shakllanish omillari tizimli yondashuv asosida tahlil qilingan. Globallashuv, raqamli transformatsiya va raqobat muhitining kuchayishi sharoitida yuzaga kelayotgan tashkiliy, iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik, texnologik hamda strategik muammolar boshqaruv tizimining tarkibiy quyi tizimlari bilan o'zaro bog'liqlikda ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijasida boshqaruv tuzilmasini optimallashtirish, boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish, inson resurslari salohiyatini rivojlantirish hamda raqamli texnologiyalarni joriy etish boshqaruv tizimini takomillashtirishning muhim yo'nalishlari sifatida asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv tizimi, tashkilot boshqaruvi, boshqaruv muammolari, boshqaruv quyi tizimlari, raqamli transformatsiya, strategik boshqaruv, boshqaruv samaradorligi.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Асадова Райхон

*Высшая школа бизнеса и предпринимательства при
Кабинете Министров Республики Узбекистан*

Аннотация. В данной статье на основе системного подхода анализируются современные проблемы системы управления в организациях и факторы их формирования. Рассматриваются организационные, экономические, социально-психологические, технологические и стратегические проблемы, возникающие в контексте глобализации, цифровой трансформации и интенсификации конкурентной среды, в их взаимосвязи со структурными подсистемами системы управления. В результате исследования обоснованы оптимизация структуры управления, совершенствование управленческих процессов, развитие кадрового потенциала и внедрение цифровых технологий как важные направления совершенствования системы управления.

Ключевые слова: система управления, организационное управление, проблемы управления, подсистемы управления, цифровая трансформация, стратегическое управление, эффективность управления.

MODERN PROBLEMS OF MANAGEMENT SYSTEMS IN ORGANIZATIONS

Asadova Rayhon*Graduate School of Business and Entrepreneurship under
the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan*

Abstract. *This article analyzes the modern problems of the management system in organizations and the factors of their formation based on a systematic approach. The organizational, economic, socio-psychological, technological and strategic problems arising in the context of globalization, digital transformation and the intensification of the competitive environment are considered in their interrelation with the structural subsystems of the management system. As a result of the study, optimization of the management structure, improvement of management processes, development of human resources potential and introduction of digital technologies are justified as important areas of improving the management system.*

Keywords: *management system, organizational management, management problems, management subsystems, digital transformation, strategic management, management efficiency.*

Kirish.

Zamonaviy iqtisodiy va institutsional muhitda tashkilotlar faoliyati tobora murakkablashib, boshqaruv tizimiga qo'yilayotgan talablar tubdan o'zgarib bormoqda. Globallashuv jarayonlarining jadallashuvi, raqobatning kuchayishi, shuningdek, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi boshqaruvning an'anaviy shakl va usullarining samaradorligini qayta ko'rib chiqishni taqozo etmoqda. Natijada, ko'plab tashkilotlarda boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonining sekinligi, vakolat va javobgarliklarning aniq taqsimlanmaganligi, shaffoflik va hisobdorlik darajasining yetarli emasligi kabi zamonaviy muammolar yuzaga kelmoqda.

Mazkur muammolar tashkilotlarning raqobatbardoshligi, innovatsion faolligi va resurslardan foydalanish samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ayniqsa, tez o'zgaruvchan bozor sharoitida boshqaruv tizimining moslashuvchan emasligi strategik maqsadlarga erishish imkoniyatlarini cheklab qo'ymoqda. Raqamli transformatsiya jarayonlarida esa boshqaruv madaniyati, kadrlar salohiyati va institutsional muvofiqlik bilan bog'liq muammolar yanada dolzarb tus olmoqda. Shu jihatdan, tashkilotlarda boshqaruv tizimining zamonaviy muammolarini ilmiy asosda aniqlash va tahlil qilish boshqaruv nazariyasini rivojlantirish, mavjud konsepsiyalarni takomillashtirish hamda yangi yondashuvlarni shakllantirish nuqtayi nazaridan muhim ahamiyat kasb etadi.

Amaliy nuqtayi nazardan esa mazkur muammolarni o'rganish boshqaruv samaradorligini oshirish, qarorlar qabul qilish sifatini yaxshilash va tashkilotlarning barqaror rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi. Zamonaviy boshqaruv muammolarini chuqur tahlil qilish orqali tashkilotlar faoliyatida strategik moslashuvchanlikni kuchaytirish, ichki boshqaruv mexanizmlarini optimallashtirish hamda tashqi muhitdagi o'zgarishlarga tezkor javob qaytarish imkoniyatlari kengayadi. Shu bois, mazkur mavzu ilmiy jihatdan dolzarb bo'lishi bilan birga, amaliy boshqaruv faoliyati uchun ham katta ahamiyatga ega hisoblanadi.

Adabiyotlar sharhi.

Tashkilotlarda boshqaruv tizimining zamonaviy muammolari boshqaruv nazariyasining klassik asoslaridan boshlab zamonaviy tizimli va raqamli yondashuvlarga izchil evolyutsiya qilgan ilmiy qarashlar doirasida o'rganiladi. Klassik boshqaruv maktabi vakillari bo'lmish Teylor, Fayol va Veber boshqaruvni mehnat taqsimoti, ierarxiya, standartlashtirish va qat'iy nazorat orqali samaradorlikni oshirish vositasi sifatida talqin qilganlar. Kumar (2017) tomonidan olib borilgan empirik tadqiqotlari ushbu tamoyillar bugungi kunda ham, ayniqsa yirik va ommaviy ishlab chiqarish tizimlarida, xarajatlarni nazorat qilish hamda sifatni

barqarorlashtirishda o'z ahamiyatini saqlab qolayotganini ko'rsatadi. Shu bilan birga, klassik modellarni kontekstdan uzilgan holda qo'llash inson omilining cheklanishi, innovatsion faollikning pasayishi va tashkiliy moslashuvchanlikning sustlashuviga olib kelishini ham ta'kidlaydi. Bu esa boshqaruvni faqat operatsion samaradorlik mezonlari asosida emas, balki ijtimoiy va institutsional omillar bilan uyg'un holda baholash zarurligini anglatadi.

Zamonaviy ilmiy yondashuvlar boshqaruv tizimini murakkab, ochiq va dinamik tizim sifatida talqin etadi. Mitenkov (2024) boshqaruv transformatsiyasini tizim-dinamik va integrativ paradigma asosida izohlab, yuqori noaniqlik sharoitida strukturaviy qat'iylik emas, balki moslashuvchanlik ustuvor bo'lishi lozimligini asoslaydi. Ushbu fikrlar Melnyk (2025) tadqiqotlari bilan uyg'unlashadi: muallif raqamli texnologiyalar, jumladan, sun'iy intellekt, katta ma'lumotlar va IoT an'anaviy markazlashgan boshqaruv modellarini samarasiz holga keltirayotganini ko'rsatadi. Har ikki tadqiqot boshqaruv muammolarini alohida funksional kamchiliklar emas, balki tizim elementlari o'rtasidagi nomutanosiblik natijasi sifatida tushuntiradi hamda nomarkazlashtirish, ma'lumotlarga asoslangan qarorlar va integratsiyalashgan boshqaruvni ustuvor yo'nalish sifatida ilgari suradi.

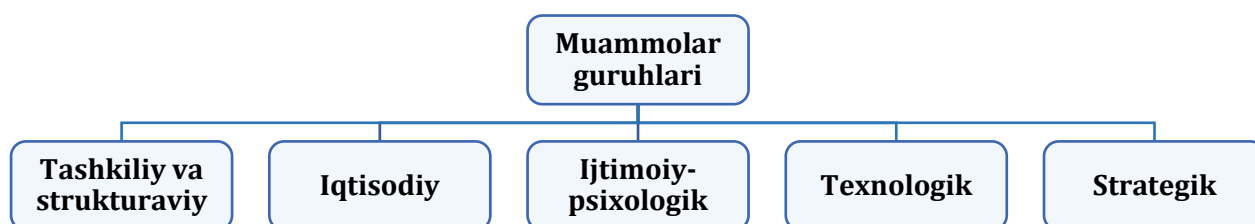
Raqamli va institutsional murakkablik sharoitida yetakchilik omili ham alohida ahamiyat kasb etadi. Abukalusa (2025) va Jaafar (2025) tadqiqotlari boshqaruv tizimining barqarorligi texnologik yangilanish bilan bir qatorda inson kapitali va adaptiv liderlik salohiyatiga bog'liq ekanini ko'rsatadi. Ularning empirik natijalari chiziqli rejalashtirish va qat'iy strukturalar VUCA muhitida yetarli emasligini tasdiqlaydi. Adaptiv liderlik, mental modellarni qayta ko'rib chiqish va ESG tamoyillarini integratsiyalash boshqaruv tizimining strategik chaqqonligini oshiruvchi muhim omillar sifatida talqin etiladi.

Strategik boshqaruv nuqtayi nazaridan Grewatsch (2021) ushbu yondashuvlarni yanada kengroq ijtimoiy-ekologik kontekstga joylashtirib, reduksionistik modellarni tanqid qiladi hamda tashkilot va tashqi muhit o'rtasidagi ham-evolyutsion jarayonlarni inobatga oluvchi tizimli fikrlashni taklif etadi. Bu qarash yuqoridagi mualliflar tomonidan ilgari surilgan adaptiv va integrativ boshqaruv g'oyalari bilan mantiqan uyg'unlashadi.

Makur yo'nalishdagi adabiyotlar tahlili boshqaruv tizimining zamonaviy muammolari strukturaviy qat'iylik, raqamli transformatsiyaga yetarlicha moslasha olmaslik va inson omilining strategik darajada to'liq integratsiyalanmaganligi bilan bog'liq ekanini ko'rsatadi. An'anaviy ierarxik modellar barqarorlikni ta'minlasa-da, yuqori noaniqlik sharoitida innovatsion faollik va tezkor qarorlar qabul qilish jarayonini cheklashi mumkin. Zamonaviy tadqiqotlar boshqaruvni adaptiv, tizimli va kontekstual yondashuv asosida qayta talqin qilish zarurligini asoslaydi. Bunda strategik qarorlar, raqamli texnologiyalar va inson kapitali o'rtasidagi uyg'unlikni ta'minlash boshqaruv samaradorligi va uzoq muddatli raqobatbardoshlikning muhim sharti sifatida namoyon bo'ladi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Zamonaviy sharoitda boshqaruv faoliyatini tashkil etishdagi muammolar kompaniya faoliyatining samaradorligiga, rivojlanish va kengayish imkoniyatlariga, foyda olish darajasiga hamda kompaniya o'sishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ushbu muammolarning kuchayib borish tendensiyasi zamonaviy jamiyat sharoitida alohida ahamiyat kasb etadi, chunki bunda muayyan talab va mezonlarga moslashish zarurati mavjud.



1-rasm. Boshqaruv tizimlaridagi asosiy muammolar guruhlari

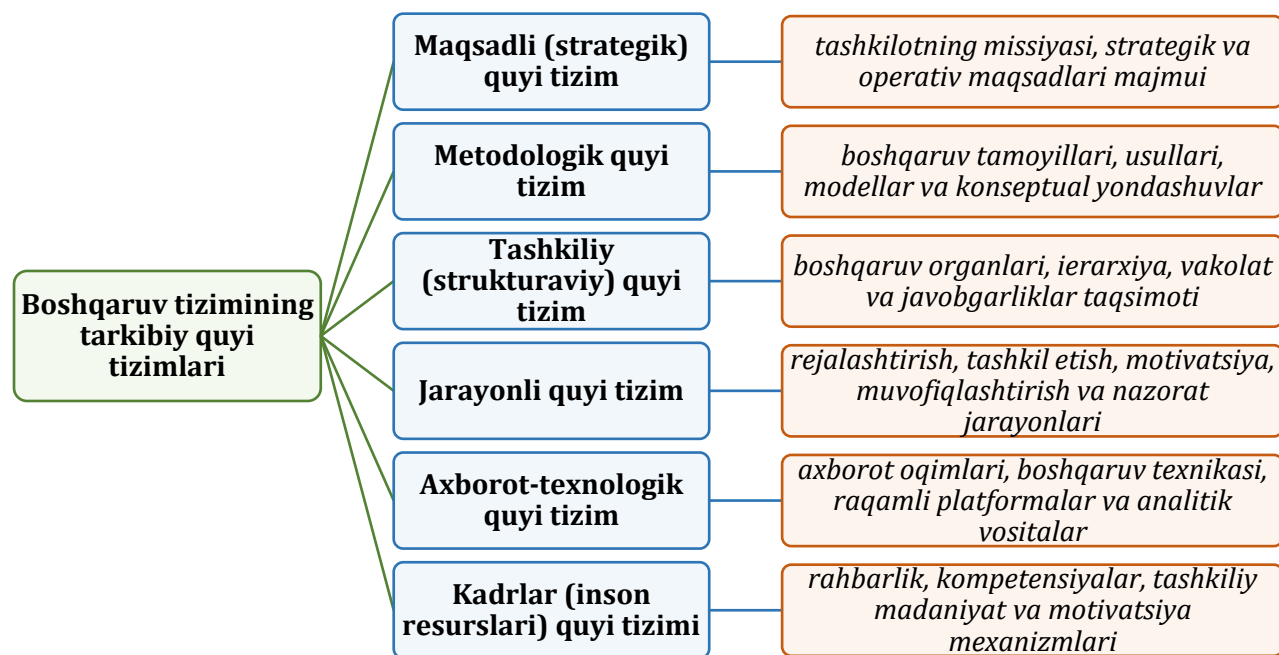
Zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv tizimi bilan bog'liq muammolar murakkab va ko'p qirrali xarakterga ega bo'lib, ularni mazmuni va kelib chiqish omillariga ko'ra bir necha asosiy guruhlariga ajratish mumkin (1-rasm). Bunday tasniflash boshqaruv jarayonida yuzaga kelayotgan kamchiliklarni tizimli ravishda aniqlash, ularning o'zaro bog'liqligini tushunish hamda samarali yechimlar ishlab chiqish imkonini beradi.

Zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv tizimi bilan bog'liq muammolar ko'p qirrali bo'lib, ular bir-biri bilan uzviy bog'langan bir nechta yo'nalishlarda namoyon bo'ladi (Ackoff, 1974). Avvalo, tashkiliy va strukturaviy kamchiliklar boshqaruv samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Maqsadlarning noaniq belgilanishi, ierarxiyaning ortiqcha murakkabligi, vakolat va javobgarliklarning aniq taqsimlanmaganligi hamda xodimlarning ish hajmining me'yoridan ortiqqligi qarorlar qabul qilish jarayonini sekinlashtiradi va ichki muvofiqlashtirishni qiyinlashtiradi.

Boshqaruv tizimining barqarorligi iqtisodiy omillar bilan ham chambarchas bog'liqdir. Samarasiz motivatsiya mexanizmlari, moddiy va moliyaviy resurslarning yetishmasligi tashkilotning rivojlanish salohiyatini cheklaydi hamda strategik tashabbuslarni amalga oshirish imkoniyatlarini qisqartiradi. Shu bilan birga, ijtimoiy-psixologik omillar boshqaruvning ichki muhitiga ta'sir etib, xodimlar o'rtasidagi ziddiyatlar, rahbariyat va jamoa o'rtasidagi masofaning ortishi hamda yuqori stress darajasi mehnat unumdorligining pasayishiga va korporativ madaniyatning zaiflashishiga olib keladi.

Zamonaviy sharoitda texnologik muammolar alohida ahamiyat kasb etadi. Avtomatlashtirish darajasining pastligi, raqamli transformatsiyaga tayyorgarlikning yetarli emasligi va innovatsiyalarga nisbatan konservativ yondashuv boshqaruv tizimining moslashuvchanligini cheklaydi. Bularning barchasi uzoq muddatli rivojlanish strategiyasi bilan ham bevosita bog'liq bo'lib, real va amalga oshirilishi mumkin bo'lgan strategik maqsadlarni shakllantirishdagi qiyinchiliklar hamda tashqi muhitdagi o'zgarishlarga sust moslashuv tashkilotning raqobatbardoshligini pasaytirishi mumkin.

Ushbu muammolarni yanada chuqurroq anglash va ularning kelib chiqish sabablarini aniqlash uchun boshqaruv tizimini tarkibiy elementlar yoki quyi tizimlar kesimida ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir (2-rasm). Bunday yondashuv boshqaruv faoliyatining alohida jihatlarini tizimli tarzda tahlil qilish imkonini beradi hamda muammolarning qaysi tarkibiy bo'g'inlarda yuzaga kelayotganini aniqlashga yordam beradi.



2-rasm. Tashkilot boshqaruv quyi tizimlari

Keltirilgan 2-rasmda boshqaruv tizimining tarkibiy quyi tizimlari tizimli yondashuv asosida tasniflangan bo'lib, unda tashkilot boshqaruvi o'zaro bog'liq bo'lgan bir nechta funksional elementlardan iborat murakkab tizim sifatida talqin qilinadi. Mazkur model boshqaruv faoliyatining strategik, metodologik, tashkiliy, jarayonli, axborot-texnologik hamda inson resurslari bilan bog'liq jihatlarini kompleks tarzda aks ettiradi.

Shu nuqtayi nazardan, boshqaruv tizimi alohida bo'g'inlar yig'indisi sifatida emas, balki o'zaro integratsiyalashgan quyi tizimlar majmui sifatida qarash maqsadga muvofiq (Dolgaya, 2013). Har bir quyi tizim tashkilot faoliyatining muayyan jihatini ta'minlab, ularning o'zaro uyg'un ishlashi boshqaruv samaradorligining muhim sharti hisoblanadi. Agar ushbu elementlar o'rtasida muvofiqlik yetarli darajada ta'minlanmasa, boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonida nomuvofiqliklar yuzaga kelishi mumkin. Bu esa o'z navbatida boshqaruv tizimini takomillashtirish jarayonida uning tarkibiy quyi tizimlarini kompleks ravishda rivojlantirish hamda ular o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni mustahkamlash zaruratini keltirib chiqaradi. Bunday tizimli yondashuv tashkilot faoliyatining barqarorligini ta'minlash, boshqaruv jarayonlarining samaradorligini oshirish hamda tashqi muhitdagi o'zgarishlarga moslashuvchanlikni kuchaytirishga xizmat qiladi deb xisoblaymiz.

Shu nuqtayi nazardan, tashkilotlarda kuzatilayotgan boshqaruv muammolarini boshqaruv tizimining tarkibiy quyi tizimlari kesimida ko'rib chiqish ularning kelib chiqish omillarini chuqurroq tushunish imkonini beradi. Chunki tashkilot faoliyatida yuzaga kelayotgan kamchiliklar ko'pincha boshqaruv tizimining muayyan elementi yoki bir nechta quyi tizimlar o'rtasidagi nomuvofiqlik natijasida shakllanadi. Shu sababli boshqaruv tizimidagi muammolarni uning metodologik, tashkiliy, jarayonli hamda texnologik komponentlari bilan uzviy bog'liq holda tahlil qilish muhim hisoblanadi.

Boshqaruv tizimida yuzaga kelayotgan muammolar va ular bilan bog'liq quyi tizimlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik quyidagi jadvalda tizimlashtirilgan (1-jadval).

1-jadval

Boshqaruv tizimidagi muammolar va ularning quyi tizimlar bilan bog'liqligi

| Muammo guruhi | Bog'liq quyi tizim | Muammoning namoyon bo'lishi | Boshqaruvga ta'siri |
|--------------------------------------|----------------------------|--|---|
| <i>Tashkiliy muammolar</i> | Tuzilma | Ierarxiyaning murakkabligi, vakolatlarining noaniqligi | Qarorlar qabul qilish jarayoni sekinlashadi |
| <i>Iqtisodiy muammolar</i> | Metodologiya, jarayon | Samarasiz motivatsiya tizimi, resurslardan noto'g'ri foydalanish | Moliyaviy samaradorlik pasayadi |
| <i>Ijtimoiy-psixologik muammolar</i> | Jarayon, kadrlar | Konfliktlar, stress, rahbariyat va jamoa o'rtasida masofa | Xodim motivatsiyasi va samaradorligi pasayadi |
| <i>Texnologik muammolar</i> | Texnika, axborot tizimlari | Avtomatlashtirish darajasining pastligi, raqamli tayyorgarlik sustligi | Boshqaruv qarorlarining tezligi pasayadi |
| <i>Strategik muammolar</i> | Metodologiya | Uzoq muddatli maqsadlarning noaniqligi | Raqobatbardoshlik pasayadi |

Avvalo, tashkiliy va strukturaviy muammolar asosan boshqaruv tizimining tuzilma quyi tizimi bilan bog'liqdir. Tashkilot ichidagi ierarxiyaning ortiqcha murakkabligi, vakolat va javobgarliklarning aniq taqsimlanmaganligi hamda funksiyalar takrorlanishi boshqaruv jarayonlarining muvofiqlashtirilishini qiyinlashtiradi. Bunday nomuvofiqliklar qarorlar qabul qilish tezligiga salbiy ta'sir ko'rsatib, tashkilotning umumiy boshqaruv samaradorligini pasaytiradi.

Iqtisodiy muammolar esa ko'proq boshqaruv tizimining metodologik va jarayonli quyi tizimlari bilan bog'liq holda namoyon bo'ladi. Boshqaruv tamoyillari va usullarining yetarli

darajada takomillashmaganligi, motivatsiya mexanizmlarining samarasizligi hamda resurslardan foydalanish jarayonlarining optimal tashkil etilmaganligi iqtisodiy natijadorlikni pasaytiradi. Natijada tashkilot rivojlanish uchun zarur bo'lgan resurslardan samarali foydalanish imkoniyatini to'liq amalga oshira olmaydi.

Ijtimoiy-psixologik muammolar boshqaruv tizimining jarayonli hamda kadrlar (inson resurslari) quyi tizimlari bilan bevosita bog'liqdir. Rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi kommunikatsiya yetarli darajada yo'lga qo'yilmaganligi, jamoa ichidagi ziddiyatlar hamda stress darajasining yuqoriligi boshqaruv jarayonlarining samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bunday sharoitda xodimlarning motivatsiyasi va tashabbuskorligi pasayib, tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitning barqarorligi izdan chiqishi mumkin.

Texnologik muammolar esa boshqaruv tizimining texnika va axborot-texnologik quyi tizimlari bilan bog'liq holda yuzaga keladi. Axborot tizimlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi, avtomatlashtirish darajasining pastligi hamda raqamli transformatsiyaga tayyorgarlikning sustligi boshqaruv qarorlarini tezkor va asosli qabul qilish imkoniyatlarini cheklaydi. Bu esa zamonaviy tashkilotlar uchun zarur bo'lgan operativlik va moslashuvchanlikni kamaytiradi.

Strategik muammolar asosan boshqaruv tizimining metodologik quyi tizimi bilan uzviy bog'liqdir. Tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish maqsadlarini aniq belgilashdagi qiyinchiliklar, strategik rejalashtirish mexanizmlarining yetarli darajada takomillashmaganligi hamda tashqi muhitdagi o'zgarishlarga sust moslashuv tashkilotning raqobatbardoshligini pasaytirishi mumkin.

Shu tariqa, tashkilotlarda yuzaga kelayotgan boshqaruv muammolari ko'pincha boshqaruv tizimining alohida elementlari bilan emas, balki uning tarkibiy quyi tizimlari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik darajasi bilan belgilanadi. Boshqacha aytganda, boshqaruv tizimining metodologik, tashkiliy, jarayonli, texnologik hamda inson resurslari bilan bog'liq komponentlari o'rtasida muvofiqlik yetarli darajada ta'minlanmagan hollarda boshqaruv samaradorligi pasayishi, qarorlar qabul qilish jarayonining sekinlashuvi va resurslardan foydalanish samaradorligining kamayishi kuzatiladi. Shu sababli boshqaruv tizimini takomillashtirish jarayonida alohida elementlarni emas, balki butun tizimni kompleks va integratsiyalashgan yondashuv asosida rivojlantirish zarur hisoblanadi.

Mazkur yondashuv doirasida, avvalo, tashkilot boshqaruv tizimini optimallashtirish uchun tashkiliy tuzilmani qayta ko'rib chiqish, vakolat va javobgarliklarning aniq taqsimlanishini ta'minlash hamda ortiqcha ierarxik bosqichlarni qisqartirish maqsadga muvofiqdir. Bu esa boshqaruv jarayonlarining soddalashuvi va qarorlar qabul qilish tezligining oshishiga xizmat qiladi. Ikkinchidan, boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish maqsadida rejalashtirish, muvofiqlashtirish, nazorat va monitoring funksiyalarini zamonaviy boshqaruv tamoyillari asosida qayta tashkil etish lozim. Xususan, natijaga yo'naltirilgan boshqaruv (results-based management) hamda strategik monitoring mexanizmlarini joriy etish boshqaruv samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Shuningdek, inson resurslarini rivojlantirish boshqaruv tizimini takomillashtirishning muhim sharti hisoblanadi. Bunda xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini oshirish, ularning motivatsiyasini kuchaytirish hamda samarali korporativ madaniyatni shakllantirishga qaratilgan mexanizmlarni joriy etish zarur. Bu jarayon xodimlarning tashabbuskorligi va innovatsion faolligini rag'batlantirib, tashkilot ichidagi ijtimoiy muhit barqarorligini mustahkamlaydi.

Zamonaviy sharoitda boshqaruv tizimining texnologik komponentini rivojlantirish ham muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish, axborot tizimlarini integratsiyalash hamda ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish mexanizmlarini joriy etish boshqaruv jarayonlarining operativligi va shaffofligini oshiradi. Bundan tashqari, strategik boshqaruv mexanizmlarini kuchaytirish, tashqi muhitni tizimli monitoring qilish hamda uzoq muddatli rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish tashkilotning

raqobatbardoshligini ta'minlashga xizmat qiladi. Shu sababli, boshqaruv tizimini takomillashtirish jarayonida tizimli yondashuvni qo'llash, uning tarkibiy quyi tizimlari o'rtasidagi o'zaro integratsiyani mustahkamlash hamda boshqaruv mexanizmlarini zamonaviy boshqaruv konsepsiyalari asosida rivojlantirish tashkilot faoliyatining barqarorligi va samaradorligini oshirishning muhim omili hisoblanadi.

Xulosa va takliflar.

Mazkur tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, tashkilotlarda boshqaruv tizimining zamonaviy muammolari ko'p qirrali xarakterga ega bo'lib, ular asosan boshqaruv tizimining tarkibiy quyi tizimlari o'rtasidagi nomuvofiqlik bilan bog'liq holda shakllanadi. Tadqiqot davomida tashkiliy, iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik, texnologik hamda strategik muammolar boshqaruv tizimining metodologik, tashkiliy, jarayonli va texnologik komponentlari bilan uzviy bog'liq holda namoyon bo'lishi aniqlanib, ularning boshqaruv samaradorligiga ta'siri tizimli yondashuv asosida tahlil qilindi.

O'tkazilgan tahlillar asosida boshqaruv tizimini takomillashtirishning integratsiyalashgan mexanizmini joriy etish zarurligi asoslab berildi. Bunda boshqaruv tuzilmasini optimallashtirish, boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish, inson resurslari salohiyatini rivojlantirish hamda raqamli texnologiyalarni boshqaruv amaliyotiga keng joriy etish tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishning muhim yo'nalishlari sifatida e'tirof etildi. Ushbu yondashuv boshqaruv tizimining tarkibiy quyi tizimlari o'rtasidagi integratsiyani kuchaytirish orqali qarorlar qabul qilish jarayonining samaradorligini oshirish, resurslardan foydalanish natijadorligini ta'minlash hamda tashkilotlarning barqaror va raqobatbardosh rivojlanishiga xizmat qiladi.

Adabiyotlar/Jumepamypa/References:

Abukalusa K., Oosthuizen R. (2025) *An adaptive organisational leadership framework through systems thinking. International Journal of Organizational Analysis.*

Ackoff R.L. (1974) *Redesigning the Future: A Systems Approach to Societal Problems.* New York: Wiley.

Grewatsch S., Kennedy S., Bansal P. (2021) *Tackling wicked problems in strategic management with systems thinking. Strategic Organization, 21, 721–732.*

Jaafar A., Rasol L., Roslan M., Baharudin M. (2025) *Emerging Trends and Challenges in Contemporary Management: Integrating Digital Transformation, Sustainability, and Human Factors for Organizational Development. International Journal of Research and Innovation in Social Science.*

Kumar P. (2017) *Analysis the impact of classical management approaches on the management practices. Asian Journal of Management, 8, 841–853.*

Melnyk A. (2025) *Innovative approaches to organizational management in the digitalization era. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences.*

Mitenkov A. (2024) *Analysis of the categories «management», «management system» and «transformation of the management system» in the context of economic philosophy, post-non-classical science and noonomics. Part 1. The Eurasian Scientific Journal.*

Долгая А.А. (2013) *Понятие и сущность системы управления организацией // РППЭ, №4 (38), с. 100–104.*