

BOSHQARUV NAZARIYASI VA SHAKLLANISHI

O‘roqova Shaxzoda

Navoiy davlat pedagogika instituti
Maktab menejmenti yonalishi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada ta'limni boshqarish nazariyasi va uni tashkil etish hamda xorijiy mamlakatlarda boshqaruvning shakllanishi va rivojlanishi haqida fikr yuritilgan.

***Kalit so‘zlar:** boshqaruv, jamoa ta’siri, motivatsiyalash, rag‘batlantirish, mansublik, tamoyil, samarali, amalga oshirish.*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается теория образовательного менеджмента и его организация, а также становление и развитие менеджмента в зарубежных странах.

ABSTRACT

This article discusses the theory of educational management and its organization, as well as the formation and development of management in foreign countries.

Xorijiy mamlakatlarda ta'limni boshqarish nazariyasi va tashkil etilishining rivojlanishi 20-asr boshlarida boshlangan bo'lsa, bizda 1950-yillarda boshlangan. Mamlakatimizda bu boradagi ishlar uzoq vaqt davomida jahon tendensiyalari ta'sirida rivojlandi. Xorijda ta'limni boshqarish sifatini oshirishning samarali usullarini izlash dastlab ijtimoiy boshqaruvning umumiy tamoyillariga asoslangan bo'lsa, mamlakatimizda u birinchi navbatda pedagogik nazariya qoidalari bilan uyg'unlashtirildi.

Biroq, 80-yillarning o'rtalaridan boshlab, tanqidiy nuqtai nazarga ega siljish boshlandi. Aytish mumkinki, menejment sohasi boshqaruv vazifalarini bajarish jarayonlarini o'rganish va boshqaruv funksiyalari turli sharoitlarda qanday bajarilishini tushunish, shuningdek, ushbu vazifalarni muvaffaqiyatli bajarishga ta'sir qiluvchi omillar haqidagi bilimlarni o'rganishni boshladi. Bu savollarga tayyor javob yo'q va menejmentning o'zi bu nima ekanligini dastlabki tushunishga ega bo'lishi kerak.[1]

Umumiy menejment nazariyalari evolyutsiyasini tahlil qilganda, turli yondashuvlar menejment maqsadlari, uning funktsiyalari va bu funktsiyalarni qanday samarali amalga oshirish kerakligiga asoslanganligi ayon bo'ladi. Tadqiqot predmetlari juda xilma-xildir, masalan, boshqaruv jarayonini boshqaruv funktsiyalarining muayyan majmuasini amalga oshirish sifatida tavsiflovchi klassik nazariya. Ushbu funktsiyalarni bajarish samaradorligi boshqaruvning tashkiliy tuzilmasini tavsiflash bilan aniqlandi. Shu sababli, asosiy vazifa tashkiliy tuzilmada qanday qilib samaraliroq bajarilishini aniqlashdan iborat edi. Boshqacha qilib aytganda, tashkiliy tuzilma va boshqaruv funktsiyalarini amaliy qo'llash o'rtasidagi bog'liqlikni topish haqida edi.

"Inson munosabatlari" nazariyasi qo'shma faoliyat jarayonida maqbul norasmiy tashkiliy tuzilmalarni yaratish va yaratishdan asosiy maqsad bo'lgan rasmiy tashkiliy tuzilmani yaratish uchun nima qilish kerakligini aniqlash uchun norasmiy ravishda paydo bo'ldi. Shunday qilib, ushbu doirada boshqaruvning vazifalari kompleks tarzda hal qilindi.[2]

Boshqaruvni tashkil etish, shu jumladan tuzilmalar, xodimlar va jarayonlar turli xil umumiy boshqaruv maqsadlariga asoslanishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, tadqiqot mavzulari ham farq qiladi. Masalan, menejment nazariyasi evolyutsiyasi, birinchi navbatda, uning predmeti haqidagi tasavvurlarning o'zgarishidir. Turli xil xususiyatlar turli yondashuvlarda tadqiqot predmetini belgilashga xos bo'lishi mumkin bo'lsa-da, ularning barchasi menejmentni tashkil etishning o'ziga xos funktsiyasi sifatida tushunishda birlashadi. Ushbu funktsiyani amalga oshirish orqali uning hayotiy faoliyati aniq belgilanadi, aniq maqsadlarga muvofiqligini ta'minlaydi, tashkiliy tuzilmani yaratish va ichki va tashqi sharoitlar va ularning munosabatlarining o'ziga xosligi, ular o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlaydi.

Menejment tushunchasi umume'tirof etilgan bo'lib, ta'lim muassasalari va ta'limni boshqarish keng qabul qilingan tushunchalardir. Ilmiy bilimlar rivojlanishi bilan bu tushuncha kengayishda davom etmoqda.

Boshqaruv uchun boshqaruv ob'ektidagi jarayonlarning aniq maqsadi va izchilligini ta'minlash zarur. Boshqaruv boshqariladigan ob'ektning mohiyatini (maqsadlari va erishish qoidalarini) shakllantirishi kerak; vazifalar va mas'uliyatni ijrochilar o'rtasida taqsimlash (rasmiy tuzilmani yaratish va saqlash); ijrochilarning samarali ishlashi uchun sharoit yaratish (rag'batlantirish); jamiyatda umumiy qadriyatlar va ijobiy munosabatlarni shakllantirish (norasmiy tuzilmani yaratish); boshqa aniq boshqaruv vazifalari qatorida ishning borishini kuzatish.[3]

Demak, ta'lim mazmunini boshqarish, ta'lim muassasalarini tashkil etish va ta'limni boshqarishning alohida faoliyat turi sifatida o'ziga xos xususiyatlarini ajratib ko'rsatish va belgilash mumkin. Shu nuqtai nazardan, u sub'ektiv boshqaruv vazifalarini amalga oshirish, shuningdek, ta'lim maqsadlari va rivojlanish vazifalariga

e'tibor qaratish orqali o'quvchilar, pedagoglar, ota-onalar, xizmat ko'rsatuvchi xodimlarning birgalikdagi faoliyatining uyg'unligini ta'minlaydi.

Boshqaruv samaradorligi uchun ta'limni boshqarish tizimi qanday vazifalarni bajarishi, qanday tarzda va qanday tashkil etilishi kerakligi haqidagi savollarga javob berish uchun boshqaruv jarayonlari va turli sohalarda rivojlanish natijalari o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni o'rganish kerak. tashqi va ichki sharoitlar. Bu menejmentning umumiy vazifasining bir qismi sifatida ajralmas ilmiy intizom hisoblanadi va u nafaqat boshqaruv funksiyasini shu tarzda tushunishga qaratilgan.[4]

Mamlakatimizda har darajada dasturiy-maqсадli boshqaruv sohasida amaliy tajribalar to'plangan. Bu tajribalar, milliy dastur va modelni ishlab chiqish va ularni amalga oshirish jarayonlarini ko'rsatishga mo'ljallangan kadrlar tayyorlash milliy dasturi va modelini yaratish misoliga aylanadi. Tizimli boshqaruv va dasturiy-maqсадli boshqaruv menejment metodologiyasining asosiy qoidalari ta'limni boshqarishning qonunlarini, yo'lnomalarini, vazifalarini va usullarini o'z ichiga oladi. Pedagogik jarayonlarni samarali qilishda birinchi navbatda motivlantirishning ahamiyati belgilanib, pedagogik jarayonlarning maqsadi, maqsadlar yo'nalishida belgilangan vazifalarning mazmuni va mohiyati, o'rganiladigan tushunchalarning zaruriyati, ahamiyati va mazmuni mohiyati, bu tushunchalarga nisbatan mudira-tarbiyachilarning boshlang'ich tushunchalariga bog'liq holda tushuntiriladi. Bu jarayon, mudira-tarbiyachilar tomonidan boshqaruvning maqsadga yo'naltirish va motivlantirish funksiyasini amalga oshirishda muhim rol o'ynaydi.[5]

Joriy zamonaviy davrda, tashkilotlar va korxonalar zamonaviy texnika va texnologiyadan foydalangan holda tasavvur qilinmaydi. Shuning uchun, har bir jamoa a'zosining o'z ustida ishlashi, zamonaviy texnika va texnologiya bilan tanishib, ular bilan ishlash malakasini oshirib borishga ega bo'lishi zarur. Rahbariyat ta'limini oshirishni boshqarishda muhim qo'llanma sifatida qaraladi. Bunda jamoaning hayotiy va boshqa sohalarda muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatish uchun ruhoniyligi, yagona maqsadga yo'naltirishni ta'minlash, o'rganishning usullarini rivojlantirish, o'zaro munosabatlarni kuchaytirish va boshqaruvda omma faoliyatini oshirishni belgilashning muhimligi ko'rsatiladi.

Mehnat jamoasidagi sog'liq ruhiy muhitning tuzilishini belgilaydi. Jamoada xodimlar o'z ustida ishlovchi yagona ruh an'anasi yaratish va moddiy-ma'naviy boyliklarni adolatli tarzda bo'lishiga ega bo'lishi zarurdir. Moddiy mukofot va ma'naviy rag'batning jamoada adolatli tarzda taqsimlanishi, har bir xodim uchun qoniqarli va hisobga olingan bo'lishi muhimdir. Moddiy mukofot va ma'naviy rag'batning birligi jamoada faol ishlayotgan kishilarga yordam bermoqda. Shu bilan bir vaqtda, qadriyat va qo'l-qopon o'zaro bog'liqligini o'qib chiqarish va qadriyatli

ishni samarali amalga oshirishda hamda jamoada salomatlik va boylikni ta'minlashda ham juda muhimdir.

Misol uchun, ba'zi hollarda reklama yaratilgan hodimning ishi uchun belgilangan narxlardan bir foiz qabul qilinadi. Ammo boshqa hollarda, bu daraja har bir xodimning o'rtacha daromadi bo'yicha tenglik qilinadi. Buning natijasida, boshqaruv tizimi va hodimlar uchun qanday usulni tanlash mumkinligini o'rganishingiz lozim. Chunki inson va uning irodasi unga berilgan imkoniyatlarni yaxshi his qilishi zarur. Shu sababli, har qanday tashkilotda axloqiy noxushliklar va ruhiy muhit buzilishini oldini olishni ta'minlash juda muhimdir.

Rahbariyatning asosiy vazifasi jamoaning qo'llab-quvvatlanishi va uning har bir a'zosini yaxshi o'rganishda hamda salomatlik va boylikni ta'minlashda xizmat qilishdir. Bu jarayon davomida har qanday muvofaqiyatli xodimning va korxonaga yoki tashkilotning o'rtacha muvofaqiyatini tashkil qilish, bu faoliyatda ishtirok etish va uning samarali amalga oshirilishida katta rol o'ynaydi.[6]

Barcha bu tushunchalar va prinsiplar, jamoa boshqaruv tizimining vazifasini va o'z mahsulot yoki xizmatni samarali ishlab chiqish va takomillashtirish jarayonlarida amalga oshirishda yordam bermoqda. Shu bilan birga, boshqaruv tizimi va jamoa o'rtasidagi aloqalarning tizimli va mustahkam bo'lishini ta'minlashda o'z mahsulot yoki xizmatni samarali ishlab chiqishda muvofaqiyatli ish olib borishda ham juda muhimdir. Bu esa jamoaning boylik va sog'ligini ta'minlashga olib keladi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, jamoaning xohishlari va vazifalari mustahkam bir boshqaruv tizimi orqali bajarilishi kerak. Bu jarayon esa jamoa boshqaruvini uning maqsadlariga, vazifalariga va talablariiga mo'ljallangan holda samarali ishlab chiqish va takomillashtirishda muvofaqiyatli yordam bermoqda. Shu bilan birga, boshqaruv tizimi va jamoa o'rtasidagi o'zaro fikr almashish, aniq maqsadlar va vazifalarni qo'yimoq, vaqtni samarali boshqarish, yagona maqsad uchun birgalikda ishlash va kuchli liderlikning muhimiyatini hisobga olish va ularni amalga oshirishda muvofaqiyatli bo'lishgan holda kuchli tizimni shakllantirish ham juda muhimdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. Mirziyoyev Sh.M. “Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta’minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligi garovi” mavzusidagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag‘ishlangan tantanali marosimdagi ma’ruzasi. – T.: “O‘zbekiston”, 2017.
2. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. –T.: “O‘zbekiston”. – 2017.
3. Djurayev R.X., Turg‘unov S.T. Umumiy o‘rta ta’lim tashkilotlarini boshqarishda menejmentning asosiy tushunchalari. –T.: Fan, 2006.
4. Samarov R. Ta’lim tizimida din psixologiyasi (tizimli-funksional yondashuv) // Zamonaviy ta’lim jurnali. 2013, 8-son.
5. “Ilk qadam” davlat dasturi. –T., 2018 y.
6. O‘zbekiston Respublikasining ilk va maktabgacha yoshdagi bolalar rivojlanishiga qo‘yiladigan davlat talablari. T., 2018 y.