

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2024

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 10

TA'LIM MUASSASALARI RAXBARLARINING BOSHQARUV FAOLIYATLARINI TAKOMILLASHTIRISHNING NAZARIY METODIK ASOSLARI

Najmetdinov Ma'ruf G'ayratovich

Annotatsiya. *Mazkur maqolada ta'lim muassasalari boshqaruv faoliyatining samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi rahbar va xodimlarning ishlash ishtiyoqini, boshqaruv malakasini oshirish, rahbar, xodimlar boshqaruv malakasini shakllantirishga qaratilgan ishchanlikni oshirish kabi masalalar bayon etiladi.*

Kalit so'zlar: *boshqaruv, personal, menejer, shaxsning individual xususiyatlari, menejment, inson resursi, boshqaruv funktsiyasi.*

Azaldan inson jamoaviy hayot kechirgan va samoviy boshqaruv ta'siri natijasida uning ijtimoiy faoliyatida ham boshqaruvga talabi tobora kuchaygan, rahbarlikka intilish rivojlana borgan. Boshqaruvga talab insoniyatning ijtimoiy faoliyati bilan birga paydo bo'lgan. Qaerda ikki inson umumiy maqsad sari faoliyat boshlar ekan, bu yerda birgalikdagi harakatlarni muvofiqlashtirishga ehtiyoj tug'ildi. Bu sharoitda bir inson rahbar, boshqaruv faoliyatini olib boradi, ikkinchisi esa faoliyatni bajaruvchisiga aylanadi.

Har qanday ijtimoiy mehnat jarayoni u hoh kichik doirada, hoh katta doirada bo'lsin, boshqaruvni talab qiladi. Kimdir xodimlar oldiga maqsad qo'yishi, vazifalarni taqsimlashi, uning bajarilishini nazorat qilishi, kishilarni mehnat qilishiga undashi, ularning harakatini muvofiqlashtirishi lozim.

Hozirgi rahbar ham a'lo mutaxassis, ham haqiqiy tadbirkor, tashkilotchi, ayni paytda o'z haq-xuquqini taniy bilgan kishi bo'lmog'i darkor.

Bugungi kunda har bir rahbar menejerlik ilmini egallab, ishlab chiqarishni, xodimlarni malakali boshqarishga erishmog'i lozim. Bunda asosan qaror qabul qilish jarayoni muhim ahamiyat kasb etadi.

Hozirgi bozor iktisodiyoti sharoitida rahbar ham, rahbarlik usullari ham o'zgargan.

“Bugungi kunning eng muhim vazifasi — deb ta'kidlaydilar Muhtaram yurtboshimiz SH.Mirziyoyev, — xayotimizning barcha sohalarida, ayniqsa, boshqaruvda, respublika miqyosida, viloyat, shahar, tuman, qishloq va mahallalarni boshqarishda, tarmoq bo'g'inlarini idora etishda yangicha

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2024

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 10

fikrlaydigan, qiyin damlarda ma'suliyatni o'z zimmasiga olabiladigan, to'g'ri qarorlar qabul qiladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, iymoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirishdan iboratdir”.

Uzluksiz ta'lim tizimining samarali faoliyat ko'rsatishi, eng avvalo, yuksak malakali rahbar kadrlar faoliyati bilan belgilanadi. SHu boisdan pedagogik jamoani boshqarish, ta'limning yuqori ko'rsatkichlariga erishib borishda ta'lim muassasalari rahbarlaridan “boshqaruv” “menejer” malakalariga ega bo'lib borishni talab qiladi. Boshqaruv faoliyatida rahbar va xodimlarning ishlash ishtiyoqini, boshqaruv malakasini oshirish, rahbar, xodimlar boshqaruv malakasini shakllantirishga qaratilgan ishchanlikni oshirishga, diqqat-e'tiborli bo'lishga, xodimlarni jipslashtirishga qaratilgan ilmiy tadqiqot ishlari pedagogika sohasida qo'llanilib kelinmoqda.

Bugungi kunda ta'lim tarbiyaning samarasi va ta'sirchanligi boshqaruv tizimida faoliyat yuritayotgan rahbarlarning ma'suliyatliligiga, qobiliyatligiga, ishonchligiga, pedagogik mahorati, kompetentligiga, pedagogik muloqati, samimiyligi, adolatparvarligi ta'lim tizimiga qay tarzda yondashishiga bog'liqdir.

Muayyan tashkilotni boshqarish faoliyati ko'p qirrali bo'lib, uning turli sohalaridagi samarali rahbarlik faoliyati turlicha yondoshuv va malakali mutaxassislar ishtirokini talab qiladi. Tashkilot miqyosidagi boyliklarni ikki asosiy guruhga bo'lgan holda – moddiy va nomoddiy ko'rinishlarni qayd etishimiz mumkin.

Nomoddiy boyliklarga shu tashkilot miqyosidagi nafaqat aqliy salohiyat, balki inson omili bilan bog'liq bo'lgan hamma yutuqlar kiradi. Muayyan tashkilotda faoliyat yurituvchi barcha shaxslar - «personal» atamasi bilan nomlanadi. Psixolog olim T.Yu. Bazarov ta'rifi bo'yicha «Tashkilotdagi barcha inson resurslari yig'indisi - personaldir. Bunga tashkilot xodimlari, biron loyihani joriy etishda qatnashuvchi hamkorlar, tadqiqot o'tkazish uchun, strategiya ishlab chiqish, biron tadbirni amalga oshirishda qatnashishga taklif etilgan ekspertlar ham kiradi» [1.95.].

Tashkilotdagi inson resursi - boshqaruvga oid fanlarning diqqat markazida turuvchi mavzu bo'lib, tashkilotning asosiy maqsadiga qay tarzda erishish aynan personalni malakali boshqarish bilan bog'liqdir. Birorta tashkilotning texnologik jarayonini boshqarish masalasi - personal

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2024

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 10

boshqaruvidan ajralgan holda tahlil qilina olmaydi. SHu o'rinda, mashhur tadbirkor Endryu Karnegining quyidagi so'zlarini eslab o'tish o'rinlidir: «Menga fabrikalarimni qoldirib, xizmatchilarimni olib keting va yaqin orada zavodlarim hududida o'tlar o'sib ketadi. Fabrikalarimni olib qo'yib, odamlarimni qoldiring va yaqin orada avvalgilaridan yaxshiroq, yangi zavodlarni quramiz».

Qayd etilgan asosiy boshqaruv kontseptsiyalari o'z davriga xos bo'lgan personal boshqaruv uslublarini ifodalaydi. Hatto ayni paytda ham turli tashkilot va rahbarlar sanab o'tilgan yondoshuv elementlarini o'z faoliyatida qo'llab keladilar. Tashkilot rahbari mavjud iqtisodiy ahvol, qo'l ostidagi xodimlar xususiyatiga asoslangan holda turli yondoshuvlardan birontasiga urg'u berishi, tashkilot manfaatidan kelib chiqib, u yoki bu yo'nalish modellarini jamoalar boshqaruviga tatbiq etishi mumkin. Ammo, ko'zlangan maqsadga tashkilotdagi personalning faol ishtiroki orqali erishmoqchi bo'lgan rahbar, iloji boricha o'z xodimlarida tashabbusga moyillik, ish natijasi uchun yuksak mas'uliyat uyg'ota olishi lozim. Aynan shu maqsadni ko'zlangan rahbar iloji boricha inson resurslari deb nomlanuvchi yondoshuvga asoslanishi o'rinlidir.

Fanda boshqaruv tushunchasi tizimning o'z hayot faoliyatini ta'minlash jarayoni sifatida tushuniladi. Bunday tizimlar qatoriga biologik, texnik, ijtimoiy tuzilmalar kiradi. Boshqaruv tuzilma sifatida: boshqaruvchi va boshqariluvchi bo'laklarga ajratiladi.

Boshqaruv o'z tasarrufidagi boshqariluvchi bo'lakka muntazam, rejali va maqsadga yo'nalgan tarzda ta'sir kuchiga ega. Bunday o'zaro faoliyat tizimning ishchanlik qobiliyatini ta'minlaydi. Boshqaruvdagi tadqiqotlar, kibernetika fani yuzaga kelishi tufayli jadal sur'atlar bilan rivojlanib, murakkab tuzilmani boshqarishning ilmiy asoslangan tavsiyalari amaliyotga tatbiq etila boshlandi.

Boshqaruv bilimlari ko'p jihatdan davr ehtiyojini aks ettiruvchi asosiy manba bo'lib hisoblanadi. Boshqaruv jarayoni, bir tomondan, tuzilmaning yaxlitligini ta'minlasa, ikkinchi tomondan, uni yanada takomillashtirish va rivojlantirish imkonini beradi. SHu o'rinda boshqaruvning ikki asosiy funktsiyasi farqlanadi: maqsadga yo'naltiruvchi va tashkiliy funktsiyalar.

Maqsadga yo'naltiruvchi funktsiya tuzilmani yanada mukammallashtirish maqsadiga yo'naltiradi. Tashkiliy funktsiya esa

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2024

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 10

tuzilmaning maqsadga erishishdagi ichki tartibi va uning turli qismlari o'rtasidagi o'zaro muvofiqlikni ta'minlaydi.

Yuqoridagi asosiy ikki boshqaruv funktsiyasi qator vazifalar orqali amalga oshadi. Masalan, maqsadga yo'naltiruvchi funktsiyani ado etishda faoliyat tarkibiga:

- natijani prognozlash;
- maqsad sari faoliyatni rejalash;
- amalga oshirish motivatsiyalari kiradi.

Maqsadga yo'nalgan faoliyatni amalga oshirish esa tashkiliy funktsiyalar orqali ta'minlanadi. Bu sohadagi asosiy vazifalardan biri faoliyatni nazorat etish va kuchlarni safarbar etishdir. Umuman olganda nazoratni amalga oshirish boshqaruvning ikkala funktsiyasi uchun ham umumiy bo'lgan universal xususiyat bo'lib, u boshqaruvning har qanday jarayonida doimiy qayta aloqani ta'minlab turadi. Boshqaruv fanidagi asosiy tushunchalardan biri qayta aloqa tushunchasi bo'lib, bu ibora tuzilmaning o'z maqsadi sari intilishi qay yo'sinda ketayotgani va qanday jihatlarni o'zgartirish, yanada mukammallashtirish haqida ma'lumot olishni anglatadi.

Yuqorida qayd etilgan boshqaruvning ikki asosiy funktsiyasini alohida talqin etish juda shartli bo'lib, aslida ular ajralmas va yagona jarayonlardir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Bazarov T.Yu. Upravlenie personalom. M., 2002, s. 95
2. Mardonov SH. Pedagog kadrlarni ta'limiy qadriyatlar asosida tayèrlash va malakasini oshirishning pedagogik asoslari. Ped.fan.dok. ...diss.- T.: 2006.- 302 b.
3. Ma'murov B.B. Bo'lajak o'qituvchilarda akmeologik èndashuv asosida ta'lim jaraènini loyihalash ko'nikmalarini rivojlantirish tizimi. Ped.fan.dok....diss. avtoref. –T.: 2018. - 32 b.
4. Mirsolieva M. T. Oliy ta'lim muassasasi pedagog kadrlarining informatsion kompetentligini rivojlantirish masalalari// Uzluksiz ta'limda kadrlar tayèrlashning nazariy-amaliy masalalari. Xalqaro anjuman materiallari. – Toshkent, 2014. -98-102 b.
5. Mirsolieva M.T., Sultonov A.SH. Oliy ta'lim muassasalari pedagog kadrlarining kasbiy mahoratini rivojlantirishga akmeologik èndashuv// Pedagogik mahorat. - Buxoro, 2014.-№ 6.- 37-40 b.

**МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Researchbib Impact factor: 11.79/2024

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 10

6. Mirsolieva M.T. Oliy ta'lim muassasalari pedagog kadrlarining tadqiqotchilik kompetentligini rivojlantirish masalalari// Zamonaviy ta'lim. - Toshkent, 2018. - № 2.- 23-28 b. (13.00.00.№ 10).