



ARTICLE INFO

Received: 04th February 2023

Accepted: 13th February 2023

Online: 14th February 2023

KEY WORDS

BOSHQARUVNING UMUMIY QONUNIYATLARI, TAMOYILLARI VA FUNKSIYALARI

Isayeva Dildora Sodikovna¹,

Baxrillayeva Moxichexra Raxmatillayevna²

Assistantlar, Sharof Rashidov nomli Samarqand davlat universiteti,

O'zbekiston-Finlandiya pedagogika instituti

<https://www.doi.org/10.37547/ejar-v03-i02-p2-70>

ABSTRACT

Ta'limni boshqarish qonuniyatlari boshqaruv jarayonida turli elementlar va hodisalarning ob'ektiv ravishda mavjud bo'lgan, takrorlanuvchi o'zaro aloqalarini aks ettiradi. Ular umumiy va xususiya bo'linadi. Umumiy qonuniyatlar boshqaruvning barcha tizimlariga xos bo'lsa, xususiylari ayrim ta'lim tashkilotlari va muassasalarining amal qilishi bilan bog'liq.

Quyidagilarni boshqaruvning umumiy qonuniyatlari sirasiga kiritish mumkin: ustuvor samaradorlik va ongli rejali boshqarish; boshqaradigan va boshqariladigan tizimlarning, boshqarish sub'ekti va ob'ektining o'zaro munosabati, boshqaruvda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarini kuchaytirish va boshqalar¹.

Boshqaruvning barcha tamoyillari bir-biri bilan uzviy bog'angan va biri ikkinchisini taqozo qiladi. Masalan, rejasiz, bilimdon bo'lmasdan, intizomsiz va iyerarxikliksiz tashkilotning aniq maqsadga yo'naltirilgan faoliyatini ta'minlab bo'lmaganidek, boshqaruvning boshqa (aniq maqsadga yo'naltirilganlik, rejali, bilimdonlik, raqbatlantirish, intizom) tamoyillarini inkor etgan holda boshqaruv tizimining aniq faoliyat yuritishiga erishib bo'lmaydi.

Boshqaruvning umumiy tamoyillari bilan birga yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, mahalliy xususiyatga ega bo'lgan va faqat ayrim boshqaruv jarayonlarini hamda boshqaruv jihatlarini tartibga soladigan xususiy tamoyillari mavjud. Masalan, ta'lim muassasalarini boshqarishga tatbiqan, odatda, boshqaruv jarayonlarining uzluksizligi ajratib ko'rsatiladi.

Boshqaruv qonuniyatlari va tamoyillari boshqarish funksiyalari bilan uzviy bog'liqdir.

Ta'limni boshqarish funksiyalari - bu ular boshqaradigan kichik tizim boshqaruv ob'ektiga ta'sir ko'rsatishida yordam beradigan faoliyat turlaridir. Boshqaruv funksiyalari umumiy va xususiy (maxsus) funksiyalarga bo'linadi. Umumiy funksiyalar boshqaruvning barcha ijtimoiy tizimlariga xos funksiyalardir. Xususiy funksiyalar muayyan xususiyatga ega.

Menejmentga tatbiqan strategik rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiyalash, nazorat kabi umumiy funksiyalar ajratib ko'rsatiladi.

¹ Qurbonov SH., Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. T.: «Turon-Iqbol»: 2006. 86-bet.



Strategik rejalashtirish tashkilotning o'z maqsadlariga maqbul darajada erishish uchun qo'llaniladigan harakatlar yig'indisidir.

Strategik rejalashtirishning mohiyati tashkilotning maqsadlariga erishishga qaratilgan o'ziga xos strategiyasini ishlab chiqishdan iborat. Menejmentga tatbiqan strategiya tashkilotning maqsadlariga maqbul darajada erishishni ta'minlaydigan har tomonlama majmuini rejalashtirishni bildiradi.

Strategik rejalashtirish boshqaruv faoliyatining to'rtta asosiy turini: resurslarni taqsimlash; tashqi muhitga moslashish; ichki muvofiqlashtirish; oldindan ko'ra biladigan uyushgan strategiyani ko'zda tutadi.

Strategiyani amalga oshirish boshqaruv funksiyasi bo'lmish rejalashtirishning eng muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Strategiyani amalga oshirish uchun, avvalo, taktika zarur. Tashkilotning strategiyasida aks ettirilgan uzoq muddatli maqsadlari bosqichlarga yoki qisqa muddatli maqsadlarga bo'linishi kerak. Qisqa muddatli maqsadlarga erishish esa batafsil ishlab chiqilgan rejaga, taktika deb nomlanuvchi o'ziga xos qisqa muddatli strategiyaga asoslanishi lozim.

Taktika strategiyani rivojlantirishda ishlab chiqiladi. U strategiyaga nisbatan birmuncha qisqa muddatga mo'ljallangan. Strategiya natijalari, odatda, bir necha yildan keyin, taktika natijalari esa tez orada namoyon bo'lib, qo'yilgan muayyan maqsadlar bilan oson taqqoslanadi. Va, nihoyat, agar strategiya, odatda, boshqaruv organining yuqori idoralari tomonidan belgilanadigan bo'lsa, taktika ko'pincha boshqaruvning o'rta bo'g'ini rahbarligi darajasida ishlab chiqiladi.

Uzoq muddatli (strategik) va taktik rejalarni bir-biri bilan bog'ash uchun ta'limni boshqarish organi (ta'lim muassasasi) ning maqsadlarga erishishni yengillashtiradigan harakatlar va qarorlar qabul qilish uchun umumiy rahbarlikni amalga oshiradigan siyosatini ishlab chiqish zarur.

Siyosat esa qoidalar ishlab chiqish va ularga rioya etishni taqozo etadi. Qoida muayyan vaziyatda harakat qilish tartibini aniq belgilaydi.

Strategik rejaning amalga oshirilishi, taktika, siyosat va qoidalarni ishlab chiqish bilan birga, qo'yilgan vazifalarning bajarilishi yuzasidan nazorat qilishni nazarda tutadi. Bunda nazorat topshiriqlarning hajmi va muddatlari, belgilangan ko'rsatkichlarning butun majmui bo'yicha bajarilishini tekshirishni taqozo qiladi. Bundan tashqari, nazorat ta'sirchan bo'lishi, ya'ni aniqlangan kamchiliklar bartaraf etilishi kerak.

Tashkilot - ta'limni boshqarish organi (ta'lim muassasasi) maqsadlariga erishish uchun odamlarning birgalikda samarali ishlashi uchun shart-sharoit yaratishni ko'zda tutadigan boshqaruv funksiyasi. Tashkilot vakolatlar va javobgarlik mavjud bo'lishini, shuningdek vakolat berish imkonini nazarda tutadi.

Vakolatlar menejering tashkilotning muayyan resurslaridan foydalanish, shuningdek sa'y-harakatni u yoki bu vazifalarni bajarishga yo'naltirish huquqi demakdir.

Javobgarlik - qo'yilgan vazifalarni bajarish va ular noto'g'ri bajarilganda jazo olish majburiyati demakdir.

Vakolat berish - muayyan vazifalarni bajarish bo'yicha javobgarlikni o'z zimmasiga oladigan shaxsga vakolatni topshirish demakdir. Vakolatlar muayyan odamga emas, balki mansabga beriladi. Ammo amalda ayrim rahbarlar bu ishni o'zim boshqalardan yaxshiroq



bajaraman, deb hisoblab yoxud qo'l ostidagi xodimlarga ishonmay yoki tavakkal qilishdan cho'chib, vakolatlarini boshqalarga istab-istamay beradilar.

Tashkilotning tuzilishi tashkilotning boshqaruv funksiyasidan iborat muhim jihati hisoblanib, tashkilotning strategik rejasiga maksimal darajada mos bo'lgan va uning tashqi muhit bilan samarali o'zaro aloqasini, shuningdek, belgilangan maqsadlarga erishishni ta'minlaydigan boshqaruv apparatini tuzishni ko'zda tutadi.

Tashkilotning tuzilishi boshqaruvda mehnatning umumiy, xususiy va yagona turlariga bo'linishini ko'zda tutadi.

Boshqaruv apparati tuzilmasi:

- ✚ tuzilmaning boshqaruv maqsadlariga muvofiqligini;
- ✚ boshqaruv tuzilmasi va funksiyalari birligini;
- ✚ funksiyalarning birlamchiligini va boshqaruv organining ikkilamchiligini;
- ✚ boshqaruv tuzilmasida boshqaruv funksiyalarining markazlashuvi va markazlashuvdan chiqarilishi, ixtisoslashuvi va integratsiyalashuvining oqilona uyg'unlashtirilishini;
- ✚ boshqaruv tuzilmasida barcha turdagi faoliyatning kompleks bog'liqligini hisobga olgan holda shakllantiriladi.

Motivatsiya - bu insonni shaxsiy maqsadlarga va (yoki) tashkilot maqsadlariga erishishi uchun faoliyatga undaydigan jarayon. Motivatsiyaning amalga oshirilishi uchun ehtiyojlar va taqdirlashni aniq tasavvur etish talab qilinadi. Xodimlarni motivatsiyalash (undash) menejer tomonidan qo'l ostidagi xodimlarning bilimini hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak. Bu ehtiyojlar muayyan iyerarxiyaga ega.

Boshqaruv jarayonida boshqaruv sub'ekti muayyan maqsadlarga erishish uchun boshqariladigan ob'ektga ta'sir ko'rsatadi. Bunda biron-bir maqsadga erishish uchun hatto ta'sir ko'rsatish turi va xususiyati bir-biridan jiddiy farq qilishi mumkin.

Boshqaruvning umumiy qonuniyatlari, tamoyillari va funksiyalaridan kelib chiqqan holda ta'lim sifati va ta'lim muassasasini boshqarishga metodologik yondashuvlar vujudga keltiriladi.

Ta'limni boshqarish metodlari - bu boshqaruv sub'ektining muayyan maqsadlarga erishish uchun boshqarilayotgan ob'ektga ta'sir ko'rsatish metodlaridir. Ta'limni boshqarish metodlari xilma-xil, ammo ularning xodimlarga (umuman ta'lim muassasasi va alohida har bir xodimga) ta'siri motivatsiya vositasida qaror topadi.

Kishilar xatti-harakatida ehtiyojlar va manfaatlar muhim rol o'ynaydi.

Ehtiyoj - bu insonning biron-bir kamchilikni fiziologik va psixologik his qilishi, taqdirlash esa inson o'zi uchun qadrli deb hisoblagan barcha narsani his qilishi demakdir. Anglab yetilgan ehtiyojlar harakatga undaydi. Odamlarning faoliyati bilan erishiladigan ehtiyojlarning yig'indisi boshqaruv metodlarining iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruv va ijtimoiy-psixologik singari motivatsion yo'nalishlarini belgilab beradi.

Boshqaruvning iqtisodiy metodlari moddiy motivatsiyani, ya'ni muayyan ko'rsatkichlar yoki topshiriqlarni bajarishga va, ular bajarilgach, ish natijalari uchun iqtisodiy taqdirlashga yo'naltirishni taqozo etadi. Shunday qilib, boshqaruvning iqtisodiy metodlaridan foydalanish ish rejasini shakllantirish va uning amalga oshirilishini nazorat qilish bilan, shuningdek mehnatni moddiy rag'batlantirish, ya'ni muayyan miqdor va sifatdagi mehnat uchun



taqdirlashni hamda miqdori muvofiq kelmaganligi va tegishli sifatga ega bo'lmaganligi uchun jazo chorasi qo'llanilishini ko'zda tutuvchi ish haqining oqilona tizimi bilan bog'liq dir.

Boshqaruvning tashkiliy-boshqaruv metodlari qonunga, huquq-tartibotga, lavozimi bo'yicha o'zidan yuqoriroq bo'lgan xodimga bo'ysunishga, ya'ni hokimiyat motivatsiyasiga asoslanadi. Boshqaruvda bu motivatsiya g'oyat muhim rol o'ynaydi. U davlat darajasida qabul qilingan qonunlar va me'yoriy hujjatlarga shubhasiz rioya qilinishinigina emas, boshqaruv xodimlari va ular qo'l ostidagilarning boshqaruv xodimining ko'rsatmasi uning qo'l ostidagilar tomonidan ijro etilishi majburiy qilib qo'yadigan huquq va majburiyatlari aniq belgilab qo'yilishini ham taqozo etadi. Boshqaruv xodimining qo'l ostidagi xodimlarning ushbu munosabatlarga rioya etmasliklari jazo choralari (tanbeh, hayfsan, ishdan bo'shatish va h. k.) qo'llanishiga olib keladi.

Hokimiyat motivatsiyasi tashkil etish va o'zaro munosabatlar uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi. Tashkiliy-boshqaruv metodlarining o'zi esa uni maqbul tashkil etish asosida har qanday darajadagi boshqaruv tizimining samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlashga qaratilgan.

Ushbu metodlar tashkiliy rejalashtirish, tashkiliy me'yorlash, yo'l-yo'riq berish, boshqarish va nazorat singari masalalarni o'z ichiga oladi.

Makrodarajadagi tashkiliy-boshqaruv metodlariga boshqaruv ob'ektlarining huquq va majburiyatlarini tartibga soladigan va ta'lim muassasalari faoliyat ko'rsatishi uchun turli shart-sharoitlar yaratadigan qonun hujjatlarini kiritish mumkin.

Amaliyotning ko'rsatishicha, faqat moddiy va hokimiyat motivatsiyalarining qo'llanilishi tashkilotning maqsadlariga erishishda xodimlar va har bir xodimning ijodiy faolligini to'liq safarbar etish imkonini bermaydi.

Boshqaruvning maksimal samaradorligiga erishish uchun boshqaruvning ijtimoiy-psixologik metodlariga tayanadigan ma'naviy motivatsiyalar zarur. Ushbu metodlar yordamida xodimlar ongiga, odamlarning ijtimoiy, axloqiy va boshqa manfaatlariga ko'proq ta'sir ko'rsatiladi va mehnat faoliyati ma'naviy rag'batlantiriladi. Ma'naviy motivatsiya juda murakkabligi va nozikligi bilan farq qiladi. Uning pirovard samarasini aniqlash qiyin bo'lsa-da, natijalari salmoqlidir.

Boshqaruv metodlari, odatda, sabablarning sanab o'tilgan barcha turlariga kompleks ta'sir ko'rsatadi, shu bois ularni asosiy va ikkinchi darajaliga bo'lgan holda, bir-biriga qarshi qo'yimaslik aksincha, ularni birlikda va o'zaro bog'liq likda ko'rib chiqish kerak. Chunki ulardan kompleks foydalanish qo'yilgan maqsadlarga maqbul darajada erishish imkonini beradi.

Matematik modellashtirish, ekspert baholash metodi, aqliy hujum metodi, o'yinlar nazariyasi va boshqalar boshqaruv qarorlarini maqbullashtirishning keng tarqalgan metodlari hisoblanadi.

Matematik modellashtirish boshqaruv qarorini osongina shakllantirish mumkin bo'lgan keng ishlatiladigan raqamli axborot asosida qabul qilingan hollarda qo'llaniladi. Matematik modellardan keng ko'lamda foydalanish muammoni miqdoriy tavsiflash va uni hal etishning maqbul variantini topish imkonini beradi.

Quyidagilar boshqaruv qarorini matematik metodlar yordamida maqbullashtirishning asosiy bosqichlari hisoblanadi:



1. Vazifaning qo'yilishi.
2. Bir ma'noda, masalan, muayyan son bilan ifodalanishi hamda qo'yilgan maqsad yechimi natijalarining muvofiqlik darajasini aks ettiradigan samarali mezonni tanlash.
3. Samaradorlik mezoni kattaligiga ta'sir ko'rsatuvchi o'zgaruvchan miqdorlar(omillar)ni tahlil qilish va o'lchash.
4. Matematik modelni tuzish.
5. Modelning matematik yechimini topish.
6. Modelni va uning yordamida olingan yechimni mantiqiy va eksperimental tekshirish.
7. Olingan natijalarni amaliyotga qo'llashga doir tavsiyalarni ishlab chiqish.

Ekspert baholash metodlari vazifa to'liq yoki qisman shakllanmaydigan va matematik usullar yordamida yechilishi mumkin bo'lmagan hollarda qo'llaniladi.

Ekspertiza murakkab maxsus masalalarning boshqaruv qarorining ishlab chiqilishi bosqichida alohida bilim va tajribaga ega bo'lgan shaxslar tomonidan fikr-mulohazalar, tavsiyalar va baholar olish maqsadida tadqiq qilinishidan iborat. Ekspert xulosasi tadqiqot jarayoni va uning natijalari qayd qilinadigan hujjat sifatida rasmiylashtiriladi. Kirish qismida ekspertizani kim, qayerda, qachon va nima munosabat bilan tashkil qilayotganligi va o'tkazayotganligi ko'rsatiladi. So'ng ekspertiza ob'ekti qayd etiladi, uni tadqiq qilish uchun qo'llanilgan metodlar va tadqiqot natijasida olingan ma'lumotlar ko'rsatiladi. Yakunlovchi qismida ekspertlar tomonidan taklif qilingan xulosalar, tavsiyalar va amaliy chora-tadbirlar bo'ladi.

Asosan sifat xususiyatlariga ega bo'lgan murakkab jarayonlarni tahlil qilishda, ta'limni rivojlantirish tamoyillarini prognoz baholashda, qarorning muqobil variantlarini baholashda ekspert baholash metodini qo'llash samaraliroq bo'ladi.

Aqliy hujum metodi yechilayotgan muammo haqida eng kam ma'lumot bo'lgan va uni hal qilish uchun qisqa muddatlar belgilangan hollarda qo'llaniladi. Bunda ushbu muammoga aloqasi bo'lgan mutaxassislar tavsiya qilinadi, ularga yechimni mufassal muhokama qilishda ishtirok etish taklif etiladi. Bunda quyidagi qoidalarga qat'iy rioya etiladi:

- ✚ barcha navbati bilan o'z fikrini bayon qiladi;
- ✚ yangi g'oyani taklif etish mumkin bo'lgandagina gapiriladi;
- ✚ fikr-mulohazalar tanqid qilinmaydi va muhokama etilmaydi;
- ✚ barcha takliflar qayd qilib boriladi.

Odatda, bu usul yuzaga kelgan muammoni tez va to'g'ri hal qilish imkonini beradi.

Hakamlar fikri aqliy hujum metodining ko'rinishlaridan biridir. Ushbu metodning mohiyati shundaki, muammo muhokamasiga turli sohalarining o'zaro bog'liq mutaxassislari jalb etiladi. Ushbu usulning qo'llanishi yangi g'oyalarni va muqobil variantlarni ishlab chiqish imkonini beradi.

Boshqaruv qarorlarini maqbullashtirish metodlari muhim boshqaruv qarorlarini ishlab chiqishda bir-birini to'ldirishi va kompleks foydalanilishi mumkin.

References:

1. "Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida"gi Qonun T.:2019- yil, 16-dekabr.
2. Mirziyoyev Sh.M. "O'zbekiston Respublikasini Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligi"ga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi, 2016, 8-dekabr.



3. 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурини ўрганиш бўйича [матн] / Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Тошкент Давлат иқтисодийёт университети – Т.: «Маънавият» нашриёти, 2017- йил.
4. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat tili to‘g‘risida”gi Qonuni 167-son - I, 21. 12. 1995 yil O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Axborotnomasi, 1995 yil, 12-son, m. 257; O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to‘plami, 2004 yil, 51-son, m. 514; 2010 yil, 37-son, m. 313; 2011 yil, 41-son, m. 449; 2017 yil, 37-son, m. 978; Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 04.12.2020 y., 03/20/653/1592) <https://www.lex.uz/acts/121433>.
5. “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” gi PF-60, 2022 yil, 28-yanvar.
6. Mirziyoyev Sh.M. O‘zbekiston Respublikasi Davlat mustaqilligining 26 yilligiga bag‘ishlangan tantanali marosim nutqi 2017 yil.
7. “Maktabgacha ta‘lim tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2017 yil 9 sentyabrdagi PQ-3261-son..