

TA'LIM MUASSASASIDA XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TASHKIL
ETISH

M.I.Sidiqova

Oriental universiteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.12564043>

ANNOTATSIYA: mazkur maqolada ta'lim muassasasi xodimlarini boshqarish tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqish, joriy etish ahamiyati va uning o'ziga xos xususiyatlari tahlil etilgan. Ta'lim tizimidagi islohotlar yoshlarni hayotga moslashtirish, ta'limga oid dasturlarni mustaqil tanlash hamda amalda qo'llash uchun ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy, psixologik-pedagogik va boshqa shart-sharoitlarni yaratishni, oila, jamiyat, davlat oldidagi o'z mas'uliyatini anglovchi barkamol insonni tarbiyalashni nazarda tutilgan.

KALIT SO'ZLAR: ta'lim muassasasi, jamiyat, mexanizm, xodim, boshqarish, tizim, tashkiliy tuzilma, menejment, islohotlar, ta'lim tizimi

АННОТАЦИЯ: в данной статье анализируется важность разработки и внедрения организационной структуры системы управления работниками образовательного учреждения и ее специфические особенности. Реформы в системе образования направлены на создание социально-экономических, правовых, организационных, психолого-педагогических и других условий для адаптации молодежи к жизни, для самостоятельного выбора и реализации образовательных программ. Она призвана воспитать всесторонне развитую личность. понимает свою ответственность.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образовательное учреждение, общество, механизм, работник, менеджмент, система, организационная структура, менеджмент, реформы, образовательная система.

ABSTRACT: this article analyzes the importance of the development and implementation of the organizational structure of the management system of the employees of the educational institution and its specific features. Reforms in the education system aim to create socio-economic, legal, organizational, pedagogical and other conditions for adapting young people to life, independent selection and implementation of educational programs, family, society, and the state. It is intended to educate a well-rounded person who understands his responsibility.

KEY WORDS: educational institution, society, mechanism, employee, management, system, organizational structure, management, reforms, educational system

Jahon hamjamiyatining zamonaviy ilmiy-texnik taraqqiyoti, fan va ishlab chiqarish sohalarida amaliy islohotlar, ilmiy-texnik axborotning jadal rivojlanishi va yangilanishi ijtimoiy-iqtisodiy va ilmiy-texnik o'zgarishlar natijasida talabalarni tarbiyaviy faoliyatga tayyorlash jarayonlarining takomillashtiruvchi mexanizmlarini ta'lim jarayoniga tatbiq etilishi bilan ifodalanadi. Parijda bo'lib o'tgan YuNESKO Bosh konferensiyasining 36-sessiyasi rezolyutsiyasiga muvofiq, ta'lim tasnifining xalqaro standartlari takomillashtirilmoqda. YuNESKO Ta'lim instituti (Gamburg, Germaniya), Kattalar ta'limi bo'yicha Yevropa uyushmasi (EAEA – European Association for the Education of Adults, Bryussel), Xalqaro Ta'lim instituti (AQSh), European Integration (ECSA-Austria) kabi nufuzli tadqiqot markazlarining ilmiy natijalari alohida o'rin tutadi. Shu sababli ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish

tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqish bo'yicha tadqiqotlarni amalga oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Mamlakatimizda ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish tizimining samaradorligi ta'lim oluvchi shaxsning barcha ta'lim yo'nalishlari markaziga aylangan insoniy g'oyalar (personal ideas)ning xodimlarning kasbiy kompetensiyasini rivojlantirishni to'liq namoyon etish uchun didaktik muhit yaratish bilan chambarchas bog'liqdir. Shu nuqtai nazardan ta'lim sifati va samaradorligini oshirish, ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqish mexanizmlari, xodim shaxsi modeli, baholash mezonlarini takomillashtirishning nazariy - metodik ta'minotini yaratish va ta'minlashni, didaktik tamoyillar asosida talabalarni tarbiyaviy faoliyatga tayyorlash jarayonlarini innovatsion yondashuv asosida rivojlantirishni talab etmoqda.

Ta'lim muassasalarida ilmiy-tadqiqot ishlari natijadorligini oshirish, yoshlarni ilmiy faoliyatga keng jalb etish, ilm-fanning innovatsion infratuzilmasini shakllantirish O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasida keltirilib o'tilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-son "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida" farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida" farmoni hamda mazkur faoliyatga oid boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda muayyan darajada xizmat qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoiti ta'lim sohalarini rivojlanishini ta'minlovchi innovatsion muxitni boshqarishga alohida e'tibor qaratishni talab qilmoqda. Innovatsion saloxiyatli raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashda muxim manba bo'lib hisoblanadi. Ta'limda innovatsion jarayonlarning tarixiy tahlili shuni ko'rsatadiki, o'zgarishlar nafaqat zamonaviy ta'limga xos bo'libgina qolmay, balki turli xil tarixiy davrlarda yuzaga kelib, uning kelgusidagi rivojlanishini belgilab bergan.

Ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqish avvalo innovatsion boshqaruvdan boshlanadi, ushbu faoliyatni tashkil etish talabalarning innovatsion boshqaruv kompetentligini va savodxonligi natijasi hisoblanadi. Tarixiy manbalarni o'rganar ekanmiz biz innovatsiya va shu yo'nalishdagi ba'zi ilmiy ma'lumotlarni tahlil etamiz.

Ta'lim tizimining hozirgi kundagi rivojlanish bosqichi, bozor munosabatlarining jamiyat hayotida mustahkam o'rin olishi boshqaruvning ma'muriy-buyruqbozlik tizimida demokratik, iqtisodiy shakllariga o'tish bilan tavsiflanadigan ta'lim tizimi boshqarish mexanizmining o'zgartirilishi zaruratini shart qilib qo'ymoqda. Bu nafaqat boshqaruv muammosini oldingi planga surib chiqaradi, balki boshqaruv subyektlari tomonidan uni amalga oshirish usullarini takomillashtirish, turli bo'g'inlardagi rahbarlarning boshqaruv faoliyatidagi mahsuldor faoliyatiy xususiyatlarni bashorat qilish va shakllantirish kabi muammolarni ham olg'a suradi.

Tarixiy manbalarda boshqaruv qobiliyatini odatda ishchilar ichida eng tajribali va bilimdon shaxs ega bo'lib, bu shaxs shu bilan bir paytning o'zida ayrim ishlab chiqarish operatsiyalarini ham bajarar edi. Masalan, hunarmandchilik ustaxonalarida ish hajmining ortib borishi va nisbatan yirik ko'lamdagi hamkorlikda kombinatsiyalashgan mehnat bilan

shug'ullanuvchi ishlovchilar o'rtasidagi aloqalarning murakkablashib borishi bilan boshqaruv mustaqil funksiyaga ajraladi va uni mehnat predmetlariga bevosita ta'sir ko'rsatib, ishlashdan ozod qilinadi. Mamlakatimiz olimlaridan R.Axlidinov fikricha pedagog kadrlarning malakasini oshirishdan maqsad - ularni pedagogik faoliyatga innovatsion yondashishga tayyorlash, kasbiy malaka va pedagogik maxoratini rivojlantirish, global fikrlash, global bilim va global kompetentlikka erishishlarini ta'minlashdan, olingan bilim va ko'nikmalar asosida jamoat fikrini hozirgi zamon ta'lim sohasidagi prioritetlar tomon o'zgartira olish qobiliyatlarini shakllantirishdan iborat.

M.Meskon, M.Albert, F.Xedourilarning fikricha ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqishdagi boshqaruv sifati tashkilotning faoliyati natijalari hamda ularga erishish yo'llari va vositalarini tanlab olishni belgilab beradi. Tashkilot oldida turgan vazifalarni samarali hal qilish uchun yaxshi tashkil etilgan va o'zaro uyg'unlikdagi jamoa zarur bo'ladi. Bunda uning har bir a'zosi o'z ishini biladi va uni bajaradi, bir maromda, uzilishsiz ishlaydi hamda muammolarning ko'pchiligini nizolarsiz hal qiladi, yakuniy natijalardan manfaatdor bo'ladi.

Rahbariyatning bosh vazifasi - bu eng kam sarf-xarajatlar va eng qisqa muddatlarda tashkilot oldida turgan maqsadlarga erishishdir deb hisoblaganlar. Bu vazifani hal qilishda M.Meskon, M.Albert, F.Xedouri, R.Daft hamda V.Vesninnlarning fikriga ko'ra, menejment nazariyasi va amaliyoti to'rtta asosiy funksiyalar negiziga quriladi. L.Plexova, T.Anurina, S.Legkostaevalar har bir maktab boshqaruv ilmiga o'z sezilarli ulushini qo'shgan lekin qarashlarning xilma-xilligiga qaramasdan ular ichidan uchta asosiy - jarayonli, tizimli va vaziyatli yondashuvlarni ajratib ko'rsatish mumkinligini ta'kidlagan (1.2.2-jadval).

1.2.2-jadval

Ta'lim muassasasida xodimlarni boshqarish tizimining tashkiliy tuzilmasini ishlab chiqishdagi asosiy yondashuvlar

Yondashuv	O'ziga xosligi	Ustunligi	Kamchiligi
Jarayonli	Boshqaruv jarayon sifatida olib qoraladi	Boshqaruv faoliyati o'z ichida an'anaviy ravishda rejalashtirish, motivatsiya, tashkil etish va nazorat ajratib ko'rsatiladigan boshqaruv funksiyalarini namoyon etuvchi uzluksiz, o'zaro bog'lanishli harakatlar seriyasi sifatida olib qoraladi.	Tashkilotning barcha ichki tarkibiy qismlarining o'zaro aloqalarini va tashqi muhit bilan aloqasini ko'rsatmaydi, ya'ni, boshqaruv jarayonini olib qarashda tizimlilik mavjud bo'lmaydi.
Tizimli	Tashqi va ichki omillarning birgalikdagi ta'sirini hisobga olish bilan tashkilotning faoliyat yuritishiga	Tashkilotni uni tashkil etuvchilarining birligi sifatida namoyon qiladi.	Boshqaruvga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy o'zgaruvchilarni aniqlab bermaydi.

	majmuaviy yondashuv.		
Vaziyatli	Boshqaruvning istalgan universal metodlarini inkor etadi va konkret vaziyatlarda konkret boshqaruv harakatlarining qo'llanilishiga asoslanadi.	Vaziyatning o'zaro bog'langan xususiyatlarini beradi.	Universal boshqaruv dastaklari mavjud emas, to'la asoslanmagan.

Zamonaviy ta'lim – bu ta'lim tizimining ijtimoiy-pedagogik jixatlari bulib an'anaviy ta'lim tizimidan rivojlangan yangi imkoniyatlarga, ta'lim-tarbiya tizimiga yangi zamonaviy funksional vazifalar , strategiya va taktikaviy rejalarni yangi usullarini tatbik etishdan iborat hisoblanadi. Bugungi kun pedagogika fanida tizimli yondashuv metodologiyasiz boshqaruv muammolarining hal etib bulmaydi. Zamonaviy yondashuvning joriy etilishi boshqaruvda tizimli yondashuvda ta'lim muassasasi tizim sifatida, ya'ni tashqi muhitda xizmat qilayotgan murakkab tizim sifatida ko'rib chiqiladi.

L.Malishevaning ta'kidlashicha yondashuvlar orasidagi prinsipial farq shundaki, tizimli tahlilda asosiy diqqat tizimning ichiga, o'z-o'zini tashkil etish nazariyalarida esa – tizimdan tashqariga yo'naltirilgan bo'ladi.

I.Tashbaev, L.Mirotinlarning fikriga ko'ra, "tizim" tushunchasi kategoriya sifatida "assoiiy, tizimga xos bo'lgan asosiy xossalarni aniqlash" orqali talqin qilinishi mumkindir.

A.Pochechui, V.Kopnovlar fikricha "tashkilot faoliyatini va uning mahsulotlarini doimiy yaxshilab borish jarayoni tizimli yondashuvni talab qilib, bu jarayonli va mijozlarga yo'naltirilgan yondashuv bilan birga uyg'unlikda ISO 9001 xalqaro standartlariga mos keluvchi tashkilotlarning sifat menejmenti tizimlari asosini tashkil etadi".

References:

1. O'zbekiston Pespublikasining "Ta'lim to'g'risidagi" O'PQ-637-son Qonuni. 2020 yil 23 sentyabr. <https://lex.uz/docs/5013007>
2. O'zbekiston Pespublikasi Ppezidentining 2017 yil 20 appeldagi PQ-2909-son "Oliy ta'lim tizimini yanada pivojlantipish chopa-tadbiplapi to'g'risida" qapopi.
3. O'zbekiston Pespublikasi Ppezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning tapaqqiyot stpategiyasi to'g'risida» Fapmoni.
4. R. X. Djuraev, S.T.Turg'unov. Ta'lim menejmenti. T.: "Vorish-Nashriyoti", 2006. 263 bet
5. Sh. Qurbonov, E. Seytxalilov. Ta'lim sifatini boshqarish. T.: "Turon-Iqbol", 2006. 592 bet.
6. Zunnunov A. Pedagogika tarixi. «Sharq» nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi Bosh tahririyati, 2004 yil.