

BOSHQARUV USLUBINING SAMARADORLIGINI OSHIRISH TEKNOLOGIYALARI

p.f.f.d (PhD) Kazimov Jamshid Shamshidinovich
Qo‘qon davlat pedagogika institute Maktabgacha ta‘lim
fakulteti o‘quv ishlari bo‘yicha dekan o‘rinbosari
Roziqova Muyassarxon Muhammadjon qizi
Ta‘lim muasassalarini boshqaruvi yo‘nalishi
2-bosqich magistranti

Annotatsiya: Quyidagi maqolada amalda mavjud boshqaruv uslublari va ularning sifat-samaradorlik ko‘rsatkichlari ustida izlanish olib borilgan. Shuningdek ushbu boshqaruv uslublarining takomillashtirish texnologiyalari bayon qilingan.

Kalit so‘zlar: boshqaruv, uslub, texnologiya, yetakchilik, rahbar, tizim, avtoritar, demokratik, liberal.

Аннотация: В данной статье проведено исследование существующих методов управления и показателей их качества и эффективности. Также описаны технологии совершенствования этих методов управления.

Ключевые слова: менеджмент, стиль, технология, лидерство, лидер, система, авторитарная, демократическая, либеральная.

Abstract: In the following article, research was conducted on the existing management methods and their quality and efficiency indicators. Technologies for improvement of these management methods are also described.

Key words: management, style, technology, leadership, leader, system, authoritarian, democratic, liberal.

Dunyo mamlakatlari iqtisodiyoti jadal sur‘atlar bilan o‘sib borayotgan bir paytda erkin raqobat va aholi farovonligini ta‘minlash, tashkilot va korxonalarda boshqaruv faoliyatini samarali tashkil etishda yetakchilik qobiliyati muhim ahamiyatga ega. Rahbar keng dunyoqarashga va tashkilotlardagi ichki o‘zaro munosabatlar va ularning tashqi muhit bilan yakuniy o‘zaro ta‘siri haqida fikrlash tizimiga ega bo‘lishi kerak. U yuksak umuminsoniy fazilatlar va psixologik qobiliyatlarga ega bo‘lishi, o‘z ishini ongli va ongli tashkil eta olishi kerak.

Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning quyidagi gaplari har bir rahbarning faoliyatini tashkil etishda dasturamal bo‘lib xizmat qiladi desak mubolag‘a bo‘lmaydi: “...bugungi kunda rahbar nafaqat aniq bir kasb-hunarning egasi, avvalo o‘zining faoliyati va insoniyligi bilan xalqning ishonchiga munosib bo‘lishi, yuksak intellektual tafakkur sohibi, uzoqni ko‘ra oladigan, doimo yangillikka intilib, zamon bilan hamnafas yashaydigan, tartibli shaxs bo‘lishi lozim”.

Rahbar kadrlar va ularning xususiyatlariga sharqona yondashuvning boy tarixiy va madaniy an'analari mavjud. Buning isboti sifatida Abu Nasr Forobiy tomonidan rahnamoning fazilati haqida bildirilgan fikrlarni keltirish mumkin. Unda rahbar tabiatan sezgir va ziyrak bo'lib, umumiy vaziyatni aniq tasavvur qila oladi; kim voqealarni butunlay xotirasida saqlaydi; o'tkir va zukko aqlga ega, o'z fikrini chiroyli so'zlar bilan ifodalaydi, aniq tushuntira oladi; ilm-ma'rifatga, ilm-ma'rifatga ishtiyoqli, uning mashaqqatlaridan qochmaydi; haqiqat va haqiqatni, solih va to'g'ri odamlarni sevadigan, yolg'on va yolg'onchilarni yomon ko'radigan; o'zini hurmat qiladigan, o'zini hurmat qiladigan; Uning tabiatan adolatli va zarur deb bilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishda qat'iyatli, qat'iyatli, mard, mardlik kabi insoniy fazilatlari alohida ta'kidlangan. Bundan kelib chiqib aytish mumkinki, hozirgi kunda ham maktab boshqaruvi samaradorligida rahbarning shaxsiy fazilatlari muhim o'rin tutadi. Darhaqiqat, rejissyor shaxsiyati, uning ma'naviy fazilatlari jamoa a'zolarining hamkorlikdagi innovatsion faoliyatiga, sog'lom ijodiy muhitga bevosita ta'sir ko'rsatayotganiga o'z tajribamizda ko'p marotaba guvoh bo'lganmiz.

Tor ma'noda menejment tushunchasi faoliyat yo'nalishini to'g'ri tanlash, qaror qabul qila olish qobiliyatini, shuningdek, tashkilotning maqsadini aniqlash uchun zarur bo'lgan rejalashtirish, tashkil etish va nazorat qilish jarayonlarining afzalliklari va samaradorligini anglatadi. erishish. bu uning boshqaruvi nazoratiga va bu jarayonning borishiga bog'liq. Menejment keng tushuncha sifatida, dunyoda menejment va uni tashkil etish nazariyachilaridan biri Piter Druker ta'kidlaganidek, "uyushmagan va tartibsiz massani bir maqsadga yo'naltirilgan samarali va samarali guruhga aylantiruvchi faoliyatning alohida turi. jamiyat va ijtimoiy o'zgarishlarni rag'batlantiradi.

Boshqaruv ishlab chiqarishga xos jarayon emas. Balki ijtimoiy sohalarida ham, ta'lim tizimida ham boshqaruvni to'g'ri tashkil etish juda muhim. Hozirgi vaqtda yagona pedagogik jarayonni boshqarishga ilmiy yondashuv harakati kuchaygan. Bu yuksak intellektual salohiyatli kadrlarni shakllantirishda juda muhim. Avvalo, menejmentning ijtimoiy mohiyatini tushunib olaylik. Boshqaruv ma'lum bir ob'ektga tashkiliy, rejali, tizimli ta'sir qilishni anglatadi.

Rahbar, asosan, ma'lum bir guruhdagi shaxslararo (norasmiy) munosabatlarni o'zi boshqaradigan yo'nalishlar bo'yicha boshqaradi, u o'z guruhi a'zolarining kuchli va zaif tomonlarini, ijobiy va salbiy odatlarini, shuningdek, ularning psixologik xususiyatlarini, kayfiyatini, moyilligini, intilishlarini biladi. va u etakchilik qiladi, chunki u o'z manfaatlarini yaxshi biladi. Ixtiyoriy jamoada turli yo'nalishlarda yetakchilar bo'lishi mumkin. Masalan, jamoatchilik yo'nalishi bo'yicha turli tadbirlarni (jamoat a'zolarining turli uy-ro'zg'or ishlari, dam olish tadbirlari, guruhda turli xil bayramlar tashkil etish va boshqalar), sport yoki sportning ma'lum bir turi. bo'yicha,

o'quv jarayonini tashkil etish yoki fanlarni yuqori saviyada o'zlashtirish yo'nalishlari bo'yicha.

Rahbar o'z huquq va vakolatlaridan mohirona foydalanib, butun davlat manfaatlarini jamoa va xodimlarning shaxsiy manfaatlari bilan uyg'unlashtirishi kerak. Biroq shaxsiy manfaatlar davlat manfaatlariga zarar yetkazmasdan, jamoat manfaatlariga bo'ysundirilishi kerak.

- Ishlab chiqarishni jamoada obro'ga ega bo'lgan rahbargina yaxshi boshqara oladi. Shu bilan birga shuni ham unutmash kerakki, obro'ga nafaqat xizmatning mavqei, balki birinchi navbatda bilimi, tajribasi, ishga va xodimlarga munosabati erishadi.

- Rahbar xotirjam, har qanday vaziyatda ham o'zini tuta oladigan, xushmuomala va xushmuomala bo'lishi kerak. U o'z xulq-atvorini jilovlay olishi, kayfiyati va his-tuyg'ularini jilovlay olishi, qo'l ostidagilarga o'rnak bo'lishi shart.

- Jamoani hamma ham yoqtiravermaydi. Shuning uchun bo'ysunuvchi xodimlarga beriladigan buyruq nafaqat bevosita buyruq shaklida, balki topshiriq va topshiriq, maslahat shaklida ham bo'lishi kerak. Shu o'rinda quyidagi namunali tartibni bilish foydali bo'ladi.

Boshqaruv uslublarni ko'rib chiqish natijasida bir qator texnologiyalar ishlab chiqdik. Ulardan biri strategik bo'lish - strategik fikrlashni biladigan, jamiyat tomonidan o'rnatilgan stereotiplardan osongina voz kechadigan va fikrlash turini o'zgartiradigan kishi. Strategik fikrlash tufayli inson odamlarning harakatlarini oldindan aytib bera oladi, hayot muammolarini osongina hal qiladi va o'z maqsadlariga erishadi. Har bir inson u yoki bu darajadagi strategdir, chunki har kim har kuni ba'zi qarorlarni qabul qilishi kerak. Insonning fikrlari va xatti-harakatlari atrofdagi voqealar va harakatlarga katta ta'sir ko'rsatadi.

Navbatdagi texnologiya turi: vaqtni boshqarish, vaqtni tashkil qilish, taym-menejment (angl. Time management) – vaqtni tashkil qilish va vaqt bilan effektiv foydalanish texnologiyasi. Vaqtni boshqarish – ma'lum ishni bajarishda uning samaradarligi oshirish uchun ketgan vaqtni ongli nazorat qilish yo'li. Vaqtni boshqarish. Vaqt boshqarish muayyan vazifalar, loyihalar va maqsadlarni amalga oshirish uchun foydalaniladigan ko'nikmalar, uskunalar va texnik majmuini olish uchun yordam berishi mumkin. Bu esa juda keng ko'lamli faoliyatni ya'ni rejalashtirish maqsadlarni ketma-ketligi tuzish, vaqtni ishlatish taxlili, monitoring, tashkil qilish, ro'yxatlarni tuzish kabilani o'z ichiga oladi.

Korxonalar yoki muassasa muvozanatini bir xilda ushlab turish anchayin qiyin masala hisoblanadi va qat'iyatli rahbargina muvozanatni yaxshi muhitda ushlab tura oladi.

Menejmentni o'rganishga birinchi ulkan qadam ilmiy boshqarish harakatini boshqargan F. Teylor (1856-1915) tomonidan qo'yilgan. Aynan Teylor nazariyalari

ichida boshqaruv muvozanatini saqlashning ahamiyati haqidagi prinsip ilmiy va amaliy ahamiyatga egadir. Ma'lumki har bir tashkilotlar hodimlardan tashkil topgan va hodimlarning o'zaro salbiy aloqalari tashkilot muhitiga, rivojlanishga, ishlab chiqarishga bevosita ta'sir o'tkazadi, shuni hisobga olib rahbar hodimlarini to'g'ri baholay olishi va muvozanatni saqlashga harakat qilishi kerak. Boshqaruv va rahbarlik haqida so'z yuritar ekanmiz, zamonaviy dunyoda rahbarlar samarali faoliyat yuritishi uchun avvalo o'z tashkilotida adolatli muhit yarata olishi kerak. Muassasa rahbari adolatli bo'lsagina, o'z qo'l ostidagi hodimlarini huquq va burchlarini, majburiyatlarini, qadr-qimmatini xolisona e'tirof eta oladi. Rahbar degan tushuncha vakolat degan tushuncha bilan yonma – yon yuradi. Rahbarlik - bu o'z muassasasi doirasida cheksiz vakolat va imkoniyatni anglatadi. Vakolat – bu keskin bir qurolga o'xshaydi. Agar qurol adolat tamoyillariga tayanib ishlatilsa bu foyda beradi. Agar u o'rinsiz ishlatilsa rahbar uchun ham hodimlar uchun ham zararli bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning "Kamolot" yoshlar ijtimoiy harakatining IV qurultoyidagi nutqidan. 01.07.2017.
- S.T. Turg'unov "Umumiy o'rta ta'lim muassasalari direktorlari boshqaruv faoliyatining nazariy asoslari" Toshkent Fan nashriyoti 2006.
- Abu Nasr Farobiy. Fozil odamlar shahri —T.: A. Qodiriy nomidagi xalq merosi nashriyoti 1993y
- S.T. Turg'unov, L.A. Maqsudova Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish. —Toshkent. Fan-2009
- Казимов, Ж. Ш. Современный подход к качеству и эффективности учебно-воспитательных процессов в общеобразовательных школах. Евразийское Научное Объединение, (2019). (2-4), 230-232.

- [Teylorizm - Vikipediya \(wikipedia.org\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Taylorizm)