

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ТАЛАБАЛАРИДА БОШҚАРУВ
МАДАНИЯТИНИ ШАКИЛЛАНТИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ АСОСЛАРИ****Мамадалиев Аназхон Зиёдиллаевич****Наманган Муҳандислик Қурилиш институти Машинасозлик факультети декан
муовини.****Тел; +998941557785****Anazkhon@mail.ru****<https://doi.org/10.5281/zenodo.7944873>**

Анотация: Мазкур мақолада педагогик менежмент, таълим тизими ва унинг самарадорлигини оширишга қаратилган бошқариш тамойиллари, усуллари ва ташкилий шакллари, таълим муассасаларида раҳбар ва ўқитувчиларнинг бошқарув фаолияти, таълим муассасасининг ўзига хос бошқарув маданиятини тадқиқ қилиш, бошқарувни ташкил этиш маданиятининг шаклланиши ёритилган.

Ўзбекистонда сўнгги йилларда амалга оширилаётган кенг кўламли сиёсий, ижтимоий – иқтисодий ислохотларнинг марказида инсон ва унинг манфаатлари билан боғлиқ масалалар алоҳида устувор йўналиш сифатида белгиланганлиги эътирофга лойиқдир. Олий таълим муассасалари талабаларининг ҳар тамонлама уйғун камол топиши ва уларнинг фаровон ҳаёт кечириши шулар жумласидандир. Бўлғуси кадрлар манфаъатларини рўёбга чиқаришнинг шароитлари ва таъсирчан маҳанизмларни яратиш республикамизда амалга оширилаётган ислохотларнинг асосийларидар бири ҳисобланади.

Шу сабабли кадрлар тайёрлаш миллий дастурини амалга оширишининг сўнгги босқичдаги истиқболи йўналишлардан бирида тўплаган тажрибани таҳлил этиш ва умумлаштириш асосида мамлакатнинг ижтимоий иқтисодий ривожлантириш истиқболарига мувофиқ кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш ва янада ривожлантиришга қаратилган.

2015 йил 20 августдаги Ўзбекистон Республикаси вазирлар маҳкамасининг “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг ташкил этиш чора тадбирлари тўғрисида”ги 242-сон, 2015 йил 3 декабрдаги “Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг бошқарув кадрлари захирасинини мақсадли ўқитишни ташкил этиш чора тадбирлари тўғрисида”ги 351-сон қарорлари қабул қилинди. Давлатимиз томонидан кадрлар масаласига қаратилаётган бундай эътиборни Ўзбекистоннинг таълим соҳасида ўзига яраша ўринга эга эканлиги билан изохлаш мумкин. Бу эса, ўз навбатида, кадрлар менежментининг замонавий талабаларини эътиборга олган ҳолда фаолият юритишга қодир бошқарув кадрларининг махсус тайёргарлигини талаб қилади.

Таълим муассасасидан рақобатбардош бўлиши учун мунтазам ривожланиб бориши, меҳнат бозори ва олий таълим буюртачилари эҳтиёжларига жавоб берадиган кадрлар сиёсатини амалга ошириши, иновацион ёндашувлар асосида таълим-тарбия жараёнларини ташкил этиши талаб қилинади. Унинг раҳбари эса таълим муассасасининг жамиятдаги ўрнини белгилайди, стратегияларни шакллантиради, қарорлар қабул қилади, вазифалар тақсимлайди, ходимлар ҳуқуқ аъдорини шаклланиши ва ривожланишида намуна бўлади. Раҳбардаги ушбу сифатлар бошқарув

маданияти ва унинг олий таълим муасасаси (ОТМ) ҳаётидаги роли ҳамда аҳамиятига оид кўплаб илмий ишлар чоп этилган .

Таълим муасасаси бошқаруви соҳасининг бир неча мутахассислари ва мазкур соҳада илмий фаолият олиб борган айрим олимларнинг илмий изланишлари таълим муассасасидаги бошқарув маданиятининг турли жиҳатлари тадқиқига бағишланганлиги билан эътиборга молқдир .

Таълимнинг мамлакатимиз ҳаётидаги тутган ўрнини ҳисобга олган ҳолда шуни айтиш керакки, таълим муассасасининг ўзига хос бошқарув маданиятини тадқиқ қилиш, бошқарувни ташкил этиш маданиятининг шаклланиши, кадрлар захираси потенциалидан амалий фойдаланиш муаммолари бугунги кунда долзарб саналади.

Педагогика соҳасида таниқли тадқиқотчилар таълим муассасаси фаолияти натижаси кўп жиҳатдан барча педагогларнинг ўзаро алоқаси даражасига боғлиқлигини қайд этиб ўтганлар. С.Т.Шацкий, Ф.С.Макаренко, В.А.Сухомлинский каби олимлар бирлашган, жипслашган жамоанинг асоси сифатида ягона эътиқоднинг шаклланиши масаласини кўтаришган, мазкур ҳолат бошқарув соҳасидаги кўплаб муаммоларни ижобий ҳал қилишини таъкидлашган . Шу ўринда таълим муассасасидаги бошқарув кадрлари захирасининг менежерлик компетенцияларини шакллантиришга қаратилган чора тадбирлар муассаса ходимлари, шу билан бир қаторда бутун педагогик жамоа хулқ-атворининг бошқарув воситасини ташкил этади. Ўз навбатида бошқарув воситасидан фойдаланган ҳолда таълим муассасаси раҳбари педагоглар хулқининг аниқ бир моделини шакллантиради, таълим муассасасининг мақсадларига мос бошқарув турининг муассасада етакчилик қилишини таъминлайди, ижобий салоҳиятини оширади ва ундан фойдаланади.

Педагогик менежмент таълим тизимини ва унинг самарадорлигини оширишга қаратилган таълим-тарбия жараёнини бошқаришнинг тамойиллари, усуллари ва ташкилий шакллари мажмуидан иборат бўлиб, таълим муассасаларида раҳбар ва ўқитувчиларнинг бошқарув фаолияти хусусиятлари билан боғлиқ жараёнлар, ҳодисалар ва муаммолар билан қуроллантиради. Мазкур муаммони ўрганиш давомида шу нарса аниқландики, таълим муассасасида бошқарувнинг етакчи тури моҳияти таълим жараёнининг барча иштирокчилари фаолиятига компетенциявий ёндашувдан иборат бўлган ҳамкорликка асосланган бошқарувга мос келади. Ушбу тур белгилари муаммолар ечими(мақсадлар билан келишган ҳолда), раҳбарлик асослари(умумий ҳаракат ҳақидаги қарашларга қўшилиш) каби йўналишларда яққол намоён бўлади. Шу билан бир қаторда мазкур таълим муассасасида доминант бўлиши лозим бўлган асосий бошқарув маданиятнинг бошқа турларини ҳам ўзида акс эттиради.

Раҳбарият томонидан қўллаб-қувватланаётган ва самарали амалга оширилаётган рақобатбардошлик ҳамда янгиликка интилувчанлик каби қадриятлар партиципатив маданият турига мансуб бўлиб, таълим муассасасида бошқарув тизимининг кучли позициясидан далолат беради. Таълим муассасасидаги доимий муаммоларни бартараф этиш усуллари бюрократик бошқарув хусусиятларига мос келади, яъни мазкур ҳолат бошқарувни мустаҳкамлаш ва қоидаларга риоя қилиш орқали амалга оширилади. Бошқарув маданиятининг тадбиркорликка йўналтирилган кўринишлари келишмовчилик ва низоларга бўлган муносабатда яққолроқ кўзга ташланади.

ОТМларда бошқарув маданияти муассаса ходимлари, шу билан бирга бутун педагогик жамоа хулқ-атворининг бошқарув инструменти ташкил этади. Бу бошқарув инструментида фойдаланган ҳолда таълим муассасаси раҳбари педагоглар хулқининг аниқ бир моделини шакллантиради, ўз ташкилотда маданиятнинг аниқ бир тури етакчилик қилишини таъминлайди, унинг позитив потенциалини оширади ва ундан фойдаланади. Чунки таълим муассасасида бир вақтнинг ўзида маданиятнинг бир неча тури мавжуд бўлади.

Шуни таъкидлаш жоизки, меҳнат бозоридаги рақобатнинг ўсиши ва кадрлар тайёргарлигига бўлган талаб таълим муассасаларида партиципатив ва тадбиркорликка йўналтирилган бошқарув турининг ривожини талаб қилмоқда. Худди шундай ёндашув ОТМдаги ходимлар томонидан ҳам эътироф этилади. Ташкилотларнинг партиципатив бошқарув турига хос бўлган ҳар томонлама мунозара йўналиши бугунги кун талабларига мос келиши алоҳида эътироф этилади. Айни пайтда, муаммолар ечими (очиқ ўзаро ҳамкорлик ёрдамида), раҳбарлик ташкилий асосларининг (алоқа ва ҳамкорликни рағбатлантириш) мазкур турга оид йўналишларда ифодаланиши ташкилот миссиясига тўла мос келиши алоҳида таъкидланди. Шу сабабли ҳам ташкилот бошқарувининг истиқболли деб белгиланган турида партиципатив маданиятга нисбатан кўпроқ эътибор берилган.

Истиқболли йўналиш сифатида белгиланган фаолиятнинг яна бири доимий муаммоларни бартараф этишда янги ижодий ёндашувларни излаш саналади. Айнан мана шу омил ёрдамида ривожлантирилиши керак бўлган бошқарув турининг яна бири тадбиркорликка асосланган йўналишдир.

Бошқарув асосларини ривожлантириш, бошқарув кадрлари захираси билан боғлиқ ишларни такомиллаштириш мақсадида қуйидаги йўналишларга бўлган эътиборни янада кучайтириш зарур: бошқарув кадрлари захирасига киритилган ходимларнинг тараққий этиши, лавозим пиллапояларидан кўтарилиш имкониятлари ва истиқболларини объектив баҳоловчи усул ва технологияларни ишлаб чиқиш;

- . ҳар бир ходим қобилиятига мос лавозимни танлай билиш;
- . рақобатбардош ва касбий маҳорати юксак бўлган ходимларни раҳбарлик лавозимларига рағбатлантириш ҳамда қизиқтириш воситалари ва механизмларини ишлаб чиқиш.

Хулоса сифатида шуни айтиш мумкинки, ходимларнинг ҳатти – ҳаракати ва хулқини бошқаришда прогрессив инструментлардан бири сифатида ташкилот бошқарув кадрлари захираларидан фойдаланиш имконияти ва энг муҳими, бошқарув маданиятининг ривожланиш даражаси, қўлланилаётган технология ва ташқи муҳитнинг динамиклигига боғлиқ

References:

1. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури.\ \ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2013й, 41 сон. 543-модда.
2. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015й, 33-сон, 442-модда.
3. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2015й, 48-сон, 608-модда.
4. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента. \ Учеб. пособие

для студентов высших учеб.заведений.2-е изд.доп.и перераб. Х:Изд-во НУА,2007.С.152:Махмудов И.Бошқарув психологияси.-Т: "unaks-print",2005.170.6.

5. Мехтиева Е.Д, Солодовникова М.Н, Черненко Л.И. Простые способы повышения культуры педагогического коллектива.\ \ «Директор школы»,2008.№5 .С.32-36; Рыбакова Н.Н.Деятельность менеджера по формированию и развитию организационной культуры образовательного учреждения.\ \ «Омский научный вестник»,2007.№6.С.52-55.

6. <http://bibiofond.ru>