



## BOSHQARUVNING UMUMIY TAMOYILLARI VA FUNKSIYALARI

*Taylanova Sh.*  
*professor*

**Tayanch soʻzlar:** boshqaruvning umumiy qonuniyatlari, tamoyillari va funktsiya-lari, taʼlimni boshqarish metodlari, matematik modellashtirish, ekspert baholash metodi, aqliy hujum metodi, oʻyinlar nazariyasi.

**Ключевые слова:** общие закономерности, принципы и функции управления, методы управления образованием, математическое моделирование, метод экспертной оценки, метод мозгового штурма, теория игр.

**Key words:** general patterns, principles and functions of management, methods of educational management, mathematical modeling, expert assessment method, brainstorming method, game theory.

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 funktsiya-laridan 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 qadr-li 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 yoʻnalishlarini belgilab beradi.

Boshqaruvning iqtisodiy metodlari moddiy motivatsiyani, yaʼni muayyan koʻrsatkichlar yoki topshiriqlarni bajarishga va, ular bajarilgach, ish natijalari uchun iqtisodiy taqdirlashga yoʻnaltirishni taqozo etadi. Shunday qilib, boshqaruvning iqtisodiy metodlaridan foydalanish ish rejasini shakllantirish va uning amalga oshirilishini nazorat qilish bilan, shuningdek mehnatni moddiy ragʻbatlantirish, yaʼni muayyan miqdor va sifatdagi mehnat uchun taqdirlashni hamda miqdori muvofiq kelmaganligi va tegishli sifatga ega boʻlmaganligi uchun jazo chorasi qoʻllanilishini koʻzda tutuvchi ish haqining oqilona tizimi bilan bogʻliq dir.

Boshqaruvning tashkiliy-boshqaruv metodlari qonunga, huquq-tartibotga, lavozimi boʻyicha oʻzidan yuqoriroq boʻlgan xodimga boʻysunishga, yaʼni hokimiyat motivatsiyasiga asoslanadi. Boshqaruvda bu motivatsiya gʻoyat muhim rol oʻynaydi. U davlat darajasida qabul qilingan qonunlar va meʼyoriy hujjatlarga shubhasiz rioya qilinishinigina emas, boshqaruv xodimlari va ular qoʻl ostidagilarning boshqaruv xodimining koʻrsatmasi uning qoʻl ostidagilar tomonidan ijro etilishi majburiy qilib qoʻyadigan huquq va majburiyatlari aniq belgilab qoʻyilishini ham taqozo etadi. Boshqaruv xodimining qoʻl ostidagi xodimlarning ushbu munosabatlarga rioya etmasliklari jazo choralari (tanbeh, hayfsan, ishdan boʻshatish va h. k.) qoʻllanishiga olib keladi.

Hokimiyat motivatsiyasi tashkil etish va oʻzaro munosabatlar uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi. Tashkiliy-boshqaruv metodlarining oʻzi esa uni maqbul tashkil etish asosida har qanday darajadagi boshqaruv tizimining samarali faoliyat koʻrsatishini taʼminlashga qaratilgan.

Ushbu metodlar tashkiliy rejalashtirish, tashkiliy meʼyorlash, yoʻl-yoʻriq berish, boshqarish va nazorat singari masalalarni oʻz ichiga oladi.

Makrodarajadagi tashkiliy-boshqaruv metodlariga boshqaruv obʼektlarining huquq va majburiyatlarini tartibga soladigan va taʼlim muassasalari faoliyat koʻrsatishi uchun turli shart-sharoitlar yaratadigan qonun hujjatlarini kiritish mumkin.

Amaliyotning koʻrsatishicha, faqat moddiy va hokimiyat motivatsiyalarining qoʻllanilishi tashkilotning maqsadlariga erishishda xodimlar va har bir xodimning ijodiy faolligini toʻliq safarbar etish imkonini bermaydi.

Boshqaruvning maksimal samaradorligiga erishish uchun boshqaruvning ijtimoiy-psixologik metodlariga tayanadigan maʼnaviy motivatsiyalar zarur. Ushbu metodlar yordamida xodimlar ongiga, odamlarning ijtimoiy, axloqiy va boshqa manfaatlariga koʻproq taʼsir koʻrsatiladi va mehnat faoliyati maʼnaviy

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'liqlikda 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 sohalarning 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.

Kishilar tomonidan yaratiladigan har bir tizim nima uchundir kerak va nimanidir qilishi darkor. Ta'lim muassasasini boshqarishning asosiy maqsadi jamoaning birgalikdagi faoliyatining aniq maqsadga qaratilishini va uyushganligini ta'minlashdan iboratligi yuqorida ta'kidlab o'tildi. Ta'lim muassasasida o'quv-tarbiya jarayoni aniq maqsadga qaratilgan bo'lishi uchun ta'limning har bir bosqichida istalgan natijalarni belgilash, o'quv rejasini ishlab chiqish, mashg'ulotlar jadvalini tuzish, natijalarni nazorat qilish va boshqa ko'plab xatti-harakatlarni amalga oshirish kerak. Jamoa ishi uyushgan bo'lishini ta'minlash uchun maxsus ishlarning yaxlit majmuasi bo'lishi zarur. Ushbu ishlarni bajarish ta'lim muassasasi boshqaruv tizimining funksiyasi hisoblanadi.

Boshqaruv funksiyasi - bu boshqaruv ob'ekti bilan boshqariladigan ob'ekt o'rtasidagi boshqariladigan jarayonlarning aniq maqsadga yo'naltirilganligini yoki boshqariladigan jarayonlarning uyushganligini ta'minlash uchun boshqaruv tizimidan muayyan harakatning bajarilishini talab qiladigan munosabat.

Boshqaruv harakatlari o'z mazmuni va natijalariga ko'ra bir-biridan farq qiladi. Boshqaruv funksiyalari ham shundan kelib chiqqan holda farqlanadi.

Ya'ni, boshqaruv vazifasi - bu muayyan vaqtda va muayyan joyda biron-bir boshqaruv funksiyasini amalga oshirish uchun talab qilinadigan narsa bilan buning uchun mavjud imkoniyatlar (shart-sharoit) o'rtasidagi munosabat demakdir.

Birgina funksiyaning o'zini turli sharoitda amalga oshirishda boshqaruv vazifalari turlicha bo'ladi. Masalan, ta'lim muassasasi o'qituvchi kadrlar bilan to'liq butlangan holatda mashg'ulotlar jadvalini rejalashtirish - bir masala, o'qituvchilar ancha yetishmagan holatda shu ishni bajarish esa mazmuniga ko'ra murakkabroq masala.

Muayyan ta'lim muassasasini boshqarishda qanday funksiyalar amalga oshirilishi kerak? Ushbu savolga bir xil ma'noda javob berib bo'lmaydi. Bu - ta'lim muassasasi o'z oldiga qo'ygan ta'lim vazifalariga ham, uning rivojlanishga yo'nalganligiga ham, u ishlaydigan shart-sharoitga hamda boshqaruvga yondashuvga ham bog'liqdir.

Boshqaruv tizimi tomonidan amalga oshirilishi lozim bo'lgan funksiyalarning barcha ta'lim muassasalari uchun bir xilda ro'yxati mavjud emas. Masalan, bolalar bog'chasi bilan ta'lim muassasasi birlashtirilgan ta'lim majmua-muassasasini boshqarish ta'lim muassasasi o'z holicha faoliyat ko'rsatadigan holatga nisbatan qo'shimcha funksiyalarning bajarilishini taqozo qiladi. Ta'limni individuallashtirish, ta'lim jarayonining integratsiyalashuvini va variativligini ta'minlash vazifalari qo'yiladigan ta'lim muassasasini boshqarish bunday vazifalar qo'yilmaydigan ta'lim muassasasidagiga nisbatan keng ko'lamdagi funksiyalarni bajarishni talab qiladi. Agar ta'lim muassasasi biron-bir tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadigan bo'lsa, bu unda tegishli boshqaruv funksiyalari amalga oshirilishi lozimligini anglatadi.

Shaxsga yo'naltirilgan yondashuvlarda tashkilot a'zolarining qoniqish hosil qilishi, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, undagi joriy etilayotgan qadriyatlar, aksincha, tahlil va tartibga solish predmetiga aylanadi.

Ammo, yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, boshqaruvga eng yaxshi yagona yondashuv mavjud emas. Ayrim hollarda bir turdagi yondashuv Samarali bo'lsa, boshqa hollarda - boshqa turdagi yondashuv samarali bo'ladi. Bu



amalga oshirilayotgan boshqaruv funksiyalari tarkibi ham vaziyatga monand bo'lishi kerakligini bildiradi.

Ushbu funksiyalar tarkibi ta'lim muassasasining rivojlanishga yo'nalganlik darajasiga ham bog'liq bo'ladi. Ta'lim muassasasi ma'muriyati hal qilishga intilayotgan asosiy vazifa uning barqaror faoliyat yuritishini qo'llab-quvvatlashdan iborat bo'lsa, innovatsion jarayonlarni boshqarish funksiyalari yo umuman bajarilmaydi, yoxud juda oz hajmda bajariladi. Innovatsion ta'lim muassasalarida esa, aksincha, yangiliklarni izlash va o'zlashtirish jarayonlarini boshqarish funksiyalarini bajarishga sarflanadigan vaqtni o'quv-tarbiya jarayonini boshqarish funksiyalarini bajarishga sarflanadigan vaqt bilan taqqoslash mumkin.

Boshqaruv funksiyalarini amalga oshirish uchun boshqaruv tizimida zarur ishlar bajarilishi kerak. Ana shu ishlardan biri parallel ravishda va muayyan vaqtgacha bir-biriga bog'liq bo'lmagan holda bajarilsa, boshqalari - muayyan izchillikda bajariladi. Boshqaruv vazifalarini hal qilishda parallel ravishda va izchil bajariladigan harakatlarning ushbu yiqindisi boshqaruv jarayonini hosil qiladi.

Boshqaruv vazifalari axborot bilan ishlash orqali amalga oshiriladi, shu bois boshqaruv jarayoni qator hollarda axborotni to'plash, saqlash, ishlash va uzatish jarayoni sifatida belgilanadi. Ammo bunda asosiysi — aynan boshqaruvning o'ziga xos mazmunini tashkil etuvchi narsa ochib berilmaydi. Televizion ko'rsatuvlarni tayyorlash va translyatsiya qilishda ham axborot to'planadi, saqlanadi, ishlanadi va uzatiladi, biroq bu boshqaruv jarayoni hisoblanmaydi.

Boshqa hollarda boshqaruv jarayoni qarorlarni ishlab chiqish jarayoni sifatida tushuniladi. Bu to'g'ri bo'lsa-da, yetarli emas. O'ar bir inson o'z hayotida ko'plab qarorlar qabul qiladi, biroq bu boshqaruv qarorlari emas. Boshqaruv - bu shunchaki qarorlarni ishlab chiqish emas, balki ko'plab odamlar birgalikda unumli ishlashi uchun zarur va yetarli bo'lgan shart-sharoitni ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni ko'rishdir.

Shu bois biz boshqaruvni bundan buyon boshqaruv sub'ekti tomonidan amalga oshiriladigan uzluksiz, izchillik faoliyat sifatida tushunamiz. Buning natijasida boshqariladigan ob'ekt qiyofasi va mazmuni shakllanadi hamda o'zgaradi, birgalikdagi faoliyat maqsadlari aniqlanadi, ularga erishish usullari belgilanadi, uning ishtirokchilari o'rtasidagi ish taqsimlanadi va ularning sa'y-harakatlari integratsiyalashtiriladi.

Boshqaruv jarayoni turkumlilik xususiyatiga ega. U amaliy harakatlarga ehtiyojni, maqsadlarni qo'yishni aniqlashdan boshlanib, ularga erishish va

bundan voz kechish bilan tugaydi. Boshqaruv turkumi ichida turli xatti-harakatlar ajratilishi mumkin.

Ushbu o'rinda boshqaruv turkumi rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik va nazorat qilish singari to'rt asosiy boshqaruv ishining yopiq izchilligi sifatida tushuniladi.

Rejalashtirish - bu faoliyat ko'rinishlaridan biri ish bo'lib, uni bajarish natijasida kelgusida qanday natijalarga erishilishi (maqsadlar qo'yilishi) ko'zda tutilayotganligi, buning uchun qanday harakatlar qanday izchillikda va qaysi muddatlarda bajarilishi kerakligi, ya'ni nima, qayerda va qay yo'sinda amalga oshirilishi lozimligi belgilanadi. Kelgusi faoliyatni rejalashtirish ularga erishish uchun zarur bo'lgan ishning maqsadi, tarkibi, tuzilmasi va bajarish muddatlarini belgilash demakdir.

Ammo faqat rejaning o'zi yetarli emas. Odamlar birgalikda samarali ishlashi uchun kim va qanday ishlarni bajarishi (funktional majburiyatlari, huquqlari, javobgarligi), bunda kim bilan va qay yo'sinda o'zaro munosabatda bo'lishi lozimligini belgilash (taqsimlash) kerak.

Bunday vazifalar hal etiladigan ish tashkil qilish deb ataladi.

Rejalashtirish va tashkil qilish ishini bajarish tufayli ta'lim muassasasi jamoasi a'zolarining kuch-qayratini samarali birlashtirish uchun zarur, ammo yetarli bo'lmagan shart-sharoit yaratiladi. Amaliyotdan shu narsa ma'lumki, odamlar real bajarayotgan ishlar ularga qo'yilayotgan rasmiy talablarga har doim ham mos kelavermaydi. Ijtimoiy tashkilotlarning o'ziga xos xususiyati shundaki, ularga kiruvchi odamlar o'z sabablariga ega bo'lgan holda, o'z oldilariga o'zlari maqsad qo'yishga qodirdirlar. Ular nimanidir qilishni xohlashlari va xohlamasliklari va shunga qarab ishlashlari mumkin. Odamlar tashkilotga kelgach, u o'zlarining manfaatlarini amalga oshirish imkonini berishini xohlashadi. Bu hol yuz bermasa, ular yo tashkilotdan ketadilar yoki salohiyatlari va iqtidorlarini ishga to'liq safarbar etmaydilar.

Birgalikdagi ish samarali bo'lishi uchun, birinchidan, ijrochilar ulardan qanday natijalar va qachon kutilayotganligini yaxshi tushunishlari; ikkinchidan, ular bunga erishishdan manfaatdor bo'lishlari; uchinchidan, ular o'z ishlaridan qoniqish hosil qilishlari; to'rtinchidan, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit unumli ishlash uchun qulay bo'lishi zarur.

Birgalikdagi faoliyat yaxshi rejalashtirilgan va uyushtirilgan bo'lsa, ijrochilar bu jarayonga tuzatish kiritishni talab qiladigan qandaydir ichki va tashqi shart-sharoit o'zgarishiga qadar nimani, qayerda va qay yo'sinda bajarishlarini bilishgandagina u muvaffaqiyatli kechadi. Bu o'zgarishlar rejalashtirilgan harakatlarni amalga oshirish uchun xavf tug'dirishi yoki, aksincha, qandaydir



yangi imkoniyatlarni ochishi mumkin. Boshqaruv yuz berayotgan o'zgarishlarga o'z vaqtida munosabat bildirishi, buning uchun esa bu haqda axborotga ega bo'lishi lozim. Bunday axborotni olish va ishning borishiga tuzatish kiritish zarurligini aniqlash uchun nazorat qilish deb ataladigan maxsus boshqaruv harakatini amalga oshirish zarur.

Boshqaruv nazorat tufayli o'zi usiz faoliyat yuritmaydigan eng muhim tarkibiy qism - qayta aloqaga ega bo'ladi. Nazorat boshqaruvning "ko'zini ravshan" va o'zgarishlarga nisbatan ta'sirchan qiladi. Ushbu o'zgarishlarga munosabat esa rejalashtirish, tashkil etish va rahbarlik qilish orqali amalga oshiriladi. Natijada boshqaruv davrasi yopiq holga keladi.

Rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish va nazorat qilish murakkab tuzilmaga ega bo'lib, o'zi ham ko'plab boshqa ishlardan tashkil topadi. Masalan, u rejalashtirish, vaziyatni tahlil etish, prognozlash, maqsad qo'yish, samaradorlikni baholash, ish rejasining biron-bir variantini tanlash haqida qaror qabul qilish kabilarni o'z ichiga olishi mumkin. Rahbarlik qilish qo'l ostidagi xodimlarga topshiriqlar berish, jamoa ahvolini tahlil qilish, qo'l ostidagi xodimlarning ishini baholash, taqdirlash va jazolash haqida qarorlar qabul qilish, xodimlarni xabardor qilish, nizoli vaziyatlarni hal qilishni nazarda tutadi.

Ta'lim muassasasini boshqarishda bitta emas, balki ko'plab boshqaruv turkumlari amalga oshiriladi. Bu turkumlar iyerarxik tuzilmaga ega - xususiy turkumlar nisbatan umumiylikni tarkibiga kiradi. Masalan, ta'lim muassasasida o'quv-tarbiya jarayonini boshqarishning umumiy turkumida boshlang'ich va umumiy o'rta ta'limni rejalashtirish, tashkil etish, unga rahbarlik va uni nazorat etish turkumlari ajratib ko'rsatiladi. Bu turkumlar ham, o'z navbatida, murakkab tuzilmaga ega. Masalan, boshlang'ich ta'limni boshqarish turkumi ichida va ayrim sinflar, predmetlarni o'rganishni rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish, nazorat qilish turkumlari ajratiladi.

Turli boshqaruv turkumlarida rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish va nazorat qilish ishining mazmuni bir-biridan tubdan farqlanishi mumkin. Masalan, o'quv rejasini ishlab chiqish, mashg'ulotlar jadvalini tuzish va ta'lim muassasasini rivojlantirish dasturini ishlab chiqish turli ishlarining bajarilishini talab qiladi. Pedagoglarning ishini nazorat qilish va o'qitish natijalarini nazorat qilish ham bajariladigan ish tarkibiga ko'ra bir-biridan farq qiladi.

Boshqaruv jarayonida, ayni paytda, turli boshqaruv turkumlari ishi amalga oshiriladi. Kimdir mashg'ulotlar jadvaliga tuzatishlar kiritishi, kimdir o'qituvchining ishini nazorat qilib borishi, yana kimdir pedagogika kengashining ish rejasini muhokama qilishi mumkin. Bu boshqaruv turkumlarini nafaqat

bexabar kuzatuvchi uchun, balki aksariyat boshqaruv sub'ektlari uchun ham nooshkor holga keltiradi. Ammo boshqaruv faoliyatining yaxlitligi uchun javob beruvchi ta'lim muassasasi rahbari ushbu turkumlarni tuzib, ularning har birini kuzatib borishi kerak.

Rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik va nazorat qilish hokimiyat munosabatlarini amalga oshirishi tufayli boshqaruv ishi deb hisoblanadi.

Samaradorlik tushunchasi, garchi ijtimoiy munosabatlar jarayonida ko'p qo'llanilsa-da, boshqaruv nazariyasida eng kam ishlangan tushunchalardan biridir. Samaradorlikning umumiy nazariyasi mavjud bo'lmaganligi bois ushbu yo'nalishdagi barcha urinishlar hozircha kutilgan natijaga olib kelmadi. Faoliyatning turli sohalarida samaradorlikning o'z xususiy ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ammo ta'limda bugungi kunda bunday ko'rsatkichlar yo'q. SHunga qaramay, samaradorlik tushunchasi sifatga yo'naltirishda juda muhim va foydalidir. Vazifaning butun murakkabligini anglagan holda, boshqaruv samaradorligi nima ekanligini aniqlashga urinib ko'ramiz.

Samaradorlik haqida gapirishdan oldin faoliyat unumdorligi tushunchasini kiritamiz. O'ar qanday faoliyat ozmi-ko'pmi unumli bo'ladi. Unumdorlik - bu qandaydir vaqt ichida olingan natijalarning foydaliligi va u bilan bog'liq xarajatlar o'rtasidagi nisbatni ko'rsatuvchi faoliyat xususiyati demakdir.

Unumdorlikdan ko'pincha boshqaruv samaradorligi ko'rsatkichi sifatida foydalaniladi. Garchi faoliyat unumdorligi bilan boshqaruv samaradorligi bir-biriga bog'liq ligi shubhasiz bo'lsa-da, biroq ular bitta narsa emas. Ta'limning boshqa ta'lim muassasasiga nisbatan yuqoriroq natijalari ushbu ta'lim muassasasida boshqaruv sifati yuqori bo'lishidan har doim ham dalolat beravermaydi.

Masalan, ta'lim muassasasi ajoyib moddiy bazaga ega bo'lsa, moliyalashtirishning qo'shimcha manbalari hisobiga o'qituvchilarga boshqa ta'lim muassasalaridagiga nisbatan yuqoriroq ish haqi to'lay olsa, ushbu barcha ne'matlardan mahrum bo'lgan oddiy ta'lim muassasasidagiga qaraganda ta'lim sifati yuqoriroq bo'lishini ta'minlashi mumkin. Lekin masala har bir ta'lim muassasasi o'zida mavjud imkoniyatlardan nechog'li yaxshi foydalanayotganligidadir.

Boshqaruv sifatini baholash aynan shu savolga beriladigan javobga bog'liq. Boshqaruv o'z vazifasiga ko'ra foydali natija olish uchun imkoniyatlardan to'liq foydalanishni ta'minlashi kerak. Ushbu vazifani qanchalik yaxshi uddalasa, u shunchalik samarador bo'ladi.

Boshqaruv samaradorligi deganda erishilgan va erishish mumkin bo'lgan unumdorlik o'rtasidagi munosabatni aks ettiruvchi xususiyatni tushunamiz.



Bunday ta'rifni faoliyat ko'rsatishni boshqarishga nisbatan ham, rivojlanishni boshqarishga nisbatan ham ishlatsa bo'ladi. Lekin bu holatlarning har birida turli natijalar va turli xarajatlar hisobga olinishi kerak. Ta'lim muassasasi o'zi uchun ta'lim sifati iloji boricha yuqori darajada bo'lishini ta'minlay oladi (bu yuqori samaradorlik hamda faoliyat yuritishni boshqarishdan dalolat berishi mumkin), ammo ayni paytda u yangiliklarni o'zlashtirish va o'zining salohiyatini kuchaytirish uchun ob'ektiv tarzda ta'limning mavjud imkoniyatlaridan foydalanmasligi mumkin. Bu ta'lim muassasasini rivojlantirishni boshqarish samaradorligi pastligidan dalolat beradi.

#### Adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. "O'zbekiston Respublikasini Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligi"ga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi, 2016, 8-dekabr.
2. "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida" gi PF-60, 2022 yil, 28-yanvar.
3. "2017-2021-yillarda maktabgacha ta'lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-2707-son 2016-yil 29-dekabr.
4. Davlat maktabgacha ta'lim tizimi xodimlari mehnatiga haq to'lash tartibini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida 2020-yil 9 - mart, VMQ 135- son.
5. "Maktabgacha ta'lim xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflarini tasdiqlash to'g'risida" T. 2020.

#### РЕЗЮМЕ

Мазкур мақолада бошқарувнинг умумий тамойиллари ва функциялари ҳақида сўз юритилади. Шу билан биргаликда бошқарув функцияси ва таълимни бошқариш методларининг аҳамияти таҳлил қилинади.

#### РЕЗЮМЕ

В данной статье рассматриваются общие принципы и функции менеджмента. Наряду с этим анализируется значение функции управления и методов управления образованием.

#### SUMMARY

This article discusses the general principles and functions of management. Along with this, the importance of the management function and methods of education management is analyzed.